

- 2017

- 2016

- 2015

- 2014

- 2013

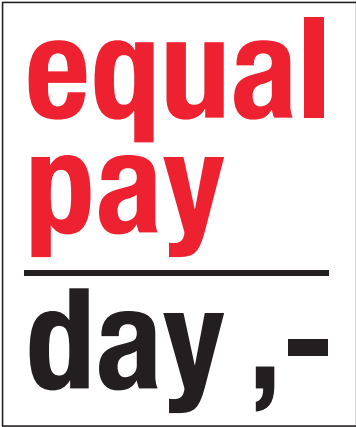
- 2012

- 2011

- 2010

- 2009

- 2008



18. März 2017
EQUAL PAY DAY

**endlich
partnerschaftlich
durchstarten**

#EPD2017

www.equalpayday.de

3 Editorial

von Uta Zech, Präsidentin BPW Germany e.V.

4 Grußwort

von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

5 Der unbereinigte und bereinigte Gender Pay Gap und was dahinter steckt

von Prof. Dr. Carsten Wippermann

6 Der Equal Pay Day

7 10 Jahre Equal Pay Day in Deutschland

von Henrike von Platen

8 Die Lohnlücke im Schauspiel

von Julia Beerhold

9 Einführung

Es wird Zeit endlich durchzustarten – und zwar gemeinsam
von Waltraud Kratzenberg-Franke

These 1

Gleichstellung beginnt in unser aller Köpfen

10 Stereotype und Rollenbilder verändern:

Für Jungs, die Bundeskanzlerin und Mädchen, die Konzernchef werden wollen

von Nils Pickert

These 2

Equal Pay braucht Partnerschaftlichkeit

12 Equal Pay partnerschaftlich denken

von Markus Theunert

These 3

Der Wert der Arbeit ist geschlechtsneutral

14 Rückt den schiefen Turm von Pisa gerade!

von Martin Wehrle

These 4

Gleichstellung ist auch eine Frage der (Arbeits-)Zeit

16 Partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familientätigkeiten

von Prof. Jutta Allmendinger

These 5

Betreuungsangebote als Schlüssel zu mehr Frauen im Arbeitsmarkt

18 Kitausbau: Der Wiedereinstieg von Frauen wird planbar

von Tim Seidel

These 6

Wissen ist Macht. Transparente Gehälter schaffen Augenhöhe

20 Warum Unternehmen heute transparent sein müssen

von Johannes Prüller

21 Why Do I Make Less Than My Male Co-Stars?

von Jennifer Lawrence

These 7

Unternehmenskulturen nachhaltig verändern

22 Die gläserne Decke. Mitten hindurch oder daran vorbei?

von Ana-Cristina Grohnert

23 Unternehmenskulturen verändern – Wertschätzung zeigen

von Prof. Dr. Martina Schraudner

These 8

Flexible Arbeitszeitmodell stärken

24 Equal Pay in Konzern und großem Mittelstand –

Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen

von Torsten Bittlingmaier

These 9

Die Chancen der Digitalisierung nutzen und den Risiken begegnen

26 Die Zukunft der Arbeitswelt ist weiblich

Interview mit Prof. Dr. Christiane Funken

27 Equal Pay in der Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Risiken der Digitalisierung

von Eva M. Welskop-Deffaa

These 10

Der Blick über den Tellerrand lohnt sich – wie wir von anderen Ländern lernen können

28 Lohntransparenz trägt zur Beseitigung des Gender Pay Gap bei

von Nicolas Werner

29 Der Blick zu den Nachbarn: Wie sieht Gleichstellung in Schweden aus?

Interview mit Åsa Regnér

30 Die Zeit heilt nicht alle Wunden

von Edeltraud Walla

31 Ausblick

Visionen müssen groß sein – sonst ändert sich nichts

von Waltraud Kratzenberg-Franke

32 Aktionstipps

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uta Zech, Präsidentin Business and Professional Women – Germany e.V.

Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin

Redaktion: Ines Auer, Katinka Brose, Waltraud Kratzenberg-Franke

Fotos: Autorinnen, Ansgar Bolle, BMFSFJ

Gestaltung: Zech Dombrowsky Design · www.zech-dombrowsky.de

Druck: Möller Druck und Verlag GmbH · Auflage: 24.000 · Februar 2017



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir haben zehn Jahre lang demonstriert, analysiert, Zahlenberge aufgetürmt, Beweise geliefert, Ursachen benannt. Wir haben an die Vernunft appelliert. In den neun Jahren ist der Gender Pay Gap in Deutschland gerade mal von 23 Prozent auf 21 Prozent gesunken. Ich diskutiere nicht mehr darüber, ob es eine bereinigte oder unbereinigte Lohnlücke ist, ob Frauen rechnen können oder nicht. Wer behauptet, die Lohnlücke sei hausgemachtes Frauengedöns, verkennt die Folgen für die Wirtschaft und den sozialen Frieden in unserer Gesellschaft.

Wir wissen, was sich ändern muss: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf die statistisch messbare Entgeltlücke. Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer. Der Wiedereinstieg gestaltet sich schwierig. Die Folgen sind lange nachwirkende Einbußen bei der Lohn- und Einkommensentwicklung im Lebenslauf. Bei individuellen und kollektiven Lohnverhandlungen haben Frauen das Nachsehen. Immer noch erhalten Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht den gleichen Lohn. Deutlich wird das an der prekären Bezahlung der traditionell hauptsächlich von Frauen ausgeübten Berufe.

Bis jetzt ging es bei den Equal Pay Day Foren darum, die Ursachen für die Lohnlücke aufzudecken und zu beleuchten.

2017 gestaltet sich der Equal Pay Day anders als die neun Jahre davor. Dieses Jahr wollen wir Nägel mit Köpfen machen und Lösungsvorschläge für das Desaster finden. Und zwar umsetzbare, damit sich endlich wirklich etwas ändert. Es geht um strukturelle Veränderungen, die stattfinden müssen, und um sehr persönliche, individuelle Einstellungen, die es zu überdenken gilt.

Einige strukturelle Veränderungen hat die Politik schon eingeleitet. Genderquote und Pflegeberufegesetz haben wichtige Signale gesetzt. Die Einführung einer Familienarbeitszeit, das Entgelttransparenzgesetz und das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit sind weitere wichtige Schritte, die den Gender Pay Gap verringern können. Dass solche Maßnahmen notwendig sind, zeigt besonders deutlich die Einführung der Genderquote. Appelle an die Vernunft genügen nicht. Wo keine Sanktionen sind, bewegt sich nichts.

Die Veranstaltungen zum Equal Pay Day werden dieses Jahr Fachtagungen und ein großer Kongress sein, bei denen alle Teilnehmenden gemeinsam nach Lösungen forschen. Partnerschaftlichkeit bei der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, was ist dafür notwendig? Welche Arbeitsmodelle außer unserer Präsenzkultur gibt es und wie und wo funktionieren sie? Transparenz beim Gehalt – was bedeutet das für alle Beteiligten? Neue Rollenbilder – wo werden die Grundlagen dafür gelegt? Wir brauchen konkrete Vorschläge. Wir müssen Zukunft denken, statt am Status quo festzuhalten. Lösungen zu finden bedeutet, sich von Althergebrachtem zu trennen, sich davon zu befreien, um Neues zu beginnen. Und eine Klärung für eine Aufgabe finden, für die es bis jetzt keine befriedigende Antwort gibt. Beides erfordert Kreativität und Mut und Energie.

Um es vorwegzunehmen: Die Lösung zu Equal Pay ist ganz einfach: Fairplay ist fair pay. Wenn ich sage: „Heute bin ich fair bezahlt worden“ und: „Heute habe ich fair bezahlt“, haben wir es geschafft.

Wie wir dahin kommen, diesen Weg wollen wir beim zehnten Equal Pay Day konkretisieren. Chancengleichheit für Männer und Frauen: Mit diesem gemeinsamen Ziel vor Augen, wird es uns gelingen. Nehmen wir das Motto der Equal Pay Kampagne ernst: Endlich partnerschaftlich durchstarten!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Uta Zech'.

Uta Zech

Präsidentin Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig

anlässlich des Equal Pay Day 2017



Sehr geehrte Damen und Herren,

fast zehn Jahre schon gibt es den Equal Pay Day in Deutschland. So lange kämpft „Business and Professional Women“ zusammen mit Gewerkschaften, Frauenverbänden und zahlreichen Aktionsgruppen engagiert und hartnäckig für die Schließung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Dabei hat nicht zuletzt die Rote-Taschen-Kampagne den Handlungsbedarf eindrücklich veranschaulicht. Die Taschen der Frauen sind rot, weil Frauen im Vergleich zu Männern in Sachen Lohn und Gehalt immer noch rote Zahlen schreiben.

Zehn Jahre Equal Pay Day sind zehn Jahre zu viel; denn jeder Equal Pay Day zeigt aufs Neue, dass es keine Lohngerechtigkeit in Deutschland gibt. Aber der Equal Pay Day 2017 steht unter einem neuen Vorzeichen: Das Bundeskabinett hat mit dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen einen Durchbruch für Lohngerechtigkeit beschlossen. Mit dem Gesetz wird ein individueller Auskunftsanspruch eingeführt, eine Berichtspflicht zu Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und Verfahren zur Überprüfung von betrieblichen Entgeltstrukturen. Dies fördert eine diskriminierungsfreie Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen, individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe sowie eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur.

Das Gesetz ist ein wichtiger Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit. Es schließt die Lohnlücke aber nicht auf einen Schlag. Die verschiedenen Ursachen für die Lohnlücke von 21 Prozent müssen von unterschiedlichen Seiten her angegangen werden. Familienpolitik spielt eine wichtige Rolle: In dieser Legislaturperiode haben wir

den Ausbau der Kindertagesbetreuung und ihre Qualität vorangetrieben, die Familienpflegezeit verbessert und das ElterngeldPlus eingeführt. Mit dem Familiengeld mit Familienarbeitszeit liegt ein weiterführender Vorschlag für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Direkt in der Arbeitswelt wirken der gesetzliche Mindestlohn, von dem besonders Frauen im Niedriglohnbereich profitieren, und das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Alle diese Maßnahmen leisten ihre Beiträge dafür, dass gleiche Chancen für Frauen und Männer – und damit auch gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – endlich in der Arbeitswelt durchgesetzt werden.

Die erfolgreichen Equal Pay Day Kampagnen haben maßgeblich dazu beigetragen, dass das Thema Lohngerechtigkeit in die breite Öffentlichkeit und auf die politische Agenda gekommen ist. Dafür möchte ich an dieser Stelle meinen Respekt und meinen Dank aussprechen. Wir setzen uns gemeinsam weiter dafür ein, dass sich der gleiche Wert der Arbeit von Frauen und Männern auch auf den Gehaltszetteln zeigt. Damit wir möglichst bald den Equal Pay Day als Neujahrsempfang feiern können!

Mit freundlichen Grüßen

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Der unbereinigte und bereinigte Gender Pay Gap und was dahinter steckt

von Prof. Dr. Carsten Wippermann

Der falsche Liebreiz richtiger Mathematik

Die Maßzahl Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Abstand im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern bezogen auf den Bruttostundenverdienst von Männern. Der Gender Pay Gap bemisst somit den Verdienst-Rückstand von Frauen. Dieser betrug im Jahr 2015 im Durchschnitt 21 Prozent: Frauen hatten einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 16,20 Euro, Männer von 20,59 Euro (Differenz von 4,39 Euro). Im Jahr 2014 betrug der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen 15,83 Euro, von Männern 20,20 Euro – eine Differenz von 4,37 Euro. Im Vergleich dazu ist die Differenz im Bruttostundenlohn von 2014 bis 2015 sogar gestiegen. Allein durch das leicht höhere Zahlenniveau zeigt die Prozentbetrachtung eine Verringerung an, obwohl der tatsächliche Abstand in absoluten Euro überhaupt nicht kleiner geworden ist, sondern gleich groß blieb. Die Schimäre richtiger Mathematik.

Würde man bei der Berechnung für 2015 nicht den Bruttostundenlohn von Männern, sondern von Frauen zur Basis nehmen und somit den Verdienst-Vorsprung von Männern ausweisen, so betrug dieser 27,1 Prozent: Dieselben Zahlen, eine andere Perspektive – Belege, dass hier keine kleine Lücke, sondern eine breite Schlucht im Verdienstabstand besteht.

In Westdeutschland betrug 2015 der Verdienstrückstand von Frauen 23 Prozent. Mit Blick auf die langfristige Entwicklung ergeben sich bemerkenswerte Zukunftsaussichten für das Ziel Equal Pay. In der früheren Bundesrepublik im Jahr 1970 war der Bruttodurchschnittslohn von Frauen 31 Prozent geringer als von Männern, bis 1980 sank dieser auf 28 Prozent, 1990 auf 26 Prozent und 2010 auf 24 Prozent. Schreibt man die Entwicklung von 1970 bis 2016 weiter fort, dann wäre – ohne politische Korrekturen zur Beschleunigung – in etwa 129 Jahren

ein Gender Pay Gap nahe Null erreicht. Seit den 1990er Jahren aber hat in Westdeutschland das Schließen der Lohnlücke an Geschwindigkeit verloren. Würde man die Entwicklung nur der letzten 25 Jahre zugrunde legen, wäre Equal Pay erst in 192 Jahren zu erwarten. In Ostdeutschland ist in den letzten zehn Jahren sogar eine Vergrößerung der Entgeltungleichheit festzustellen: Von 2006 bis 2015 ist der Gender Pay Gap von 6 Prozent auf 8 Prozent gestiegen.

Bereinigt oder unbereinigt – weder noch

Das Statistische Bundesamt berechnet den Gender Pay Gap und bezeichnet diesen als unbereinigte Lohnlücke, weil hier alle Löhne eingehen. In einem aufwendigen statistischen Verfahren berechnet das Amt (alle vier Jahre) den sogenannten bereinigten Gender Pay Gap, der den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien misst. Und dieser beträgt nach letzten Berechnungen 2015 nur 7 Prozent. Zwei Drittel des Gender Pay Gap ließen sich somit durch strukturell unterschiedliche Rahmenbedingungen sowie mittelbare Diskriminierung erklären, nur ein Drittel sei demnach unerklärt und ließe sich nur auf unmittelbare Diskriminierung zurückführen. Ist also die allgemeine Aufregung über den Gender Pay Gap übertrieben, weil man korrekterweise nur Verdienste von Frauen und Männern mit gleichen Voraussetzungen vergleichen sollte? Das Statistische Bundesamt verwendet bei der Regressionsanalyse 15 Merkmale: Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter, Leistungsgruppe, Berufsgruppe, Art des Arbeitsvertrags (befristet, unbefristet), Beschäftigungsumfang, Altersteilzeit, Tarifbindung, Zulagen (Schicht-, Wochenend-, Feiertags-, Nachtarbeit), Gebietsstand, Ballungsraum, Unternehmensgröße, Einfluss der öffentlichen Hand auf Unternehmensführung, Wirtschaftsgruppe. Übrig bleiben 7 Prozent Verdienstrückstand von

Frauen, der nicht durch Unterschiede in diesen Merkmalen erklärt wird. Es gibt Wirtschaftsforschungsinstitute, die noch weitere Merkmale heranziehen und auf einen bereinigten Gender Pay Gap von 2 Prozent kommen mit der Interpretation, dass die diskriminierende Entgeltgleichheit nur sehr gering sei. Dazu ist zu sagen: Man könnte noch weiter bereinigen und auf nahe Null kommen. Das wäre wunderbar, denn dann wären noch mehr Faktoren bekannt, die Entgeltungleichheit strukturell verursachen und auf Dauer stellen. Es ist eine naive Falschinterpretation, der bereinigte Gender Pay Gap würde die unmittelbare Geschlechterdiskriminierung ausdrücken – mit der latent suggerierten Botschaft, mittelbare strukturelle Diskriminierung wäre in Ordnung, nur weil sie statistisch erklärt wäre. Mittelbare Diskriminierung ist nicht weniger problematisch als unmittelbare – im Gegenteil. Denn ungleiche Zugangs- und Realisierungschancen von Erwerbseinkommen für Frauen und Männer sind hartnäckiger, widerständiger, dauerhafter – und haben sofortige und langfristige Konsequenzen für die Entgeltungleichheit. Daher ist gerade hier die Politik – namentlich der Gesetzgeber – gefordert, diese institutionalisierten Rahmenbedingungen zu verändern und Anreize anders zu setzen. Aber auch andere Player wie die Gewerkschaften, die IHKs und Arbeitsagenturen sind gefordert, dürfen sich hier nicht wegducken und sich ihrer Verantwortung entziehen. Denn sie sitzen an wichtigen Hebeln, die bereits identifiziert sind.

Ratsam ist, sich von den Bezeichnungen bereinigte Lohnlücke und unbereinigte Lohnlücke zu verabschieden. Es sind zwar sachlich korrekte Begriffe in der statistischen Methodologie. Doch in Bezug auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern sowie in Bezug auf monetäre und soziale Effekte fördern sie missverständliche Vorstellungen. Die bereinigte Lohnlücke ist nicht die korrekte Lohnlücke; die unbereinigte Lohnlücke ist nicht die ungenaue und vorläufige,

die erst noch einer Korrektur bedarf. Realitätsnah wären Bezeichnungen wie *ceteris-paribus* Lohnlücke (für die bereinigte) sowie die reale Lohnlücke (für die unbereinigte).

Pro Stunde und insgesamt: gerecht und existenzsichernd

Der Gender Pay Gap beschreibt die Entgeltlücke bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn. Dieser ist bei Frauen in Vollzeit ebenso wie bei Frauen in Teilzeit jeweils geringer als bei Männern in Teilzeit (und deutlich geringer als bei Männern in Vollzeit). Daher die Forderung nach Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Doch ungleiche Stundenlöhne sind nur ein Teil der Ursachen für Einkommensungleichheit. Beispiele:

(1) Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. (2) In Minijobs sind überwiegend Frauen beschäftigt. Minijobs haben Klebeeffekte, führen nicht in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit und werden oft zur Dauererwerbsform von Frauen. (3) Frauen haben geringere Erwerbsquoten und Erwerbsjahre als Männer (zum Beispiel bei Erwerbsunterbrechung oder -reduzierung für Familienarbeit).

Daher ist – neben dem Gender Pay Gap (als Stundenlohn-Differenz) – eine wichtige ergänzende Maßzahl die reale Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern beträgt in Deutschland 45,3 Prozent (EU-weit 41,1 Prozent). Das hat unmittelbare und mittelbare, kurz- und langfristige Konsequenzen für die Risikoabsicherung im Lebensverlauf, für die finanzielle Unabhängigkeit, die Existenzsicherung – und für Machtverhältnisse in der Partnerschaft bei Aushandlungsprozessen.

Es wäre wünschenswert, wenn dieser von der EU berechnete geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied auch für Deutschland jährlich, ergänzend zum Gender Pay Gap, berechnet und veröffentlicht würde – differenziert nach Altersstufen, Branchen und Regionen. Denn selbst wenn es in hoffentlich naher Zeit gelingt, den (realen) Gender Pay Gap auf null zu reduzieren, ist es immer noch möglich und auch realistisch, dass Frauen aufgrund häufigerer und längerer Erwerbsunterbrechung, höherer Teilzeit oder Minijobs ein geringeres Erwerbseinkommen haben als Männer.

Europäische Kommission (2014), Report on Gender Equality 2014. Daten zum Gesamteinkommensrückstand zu finden auf S. 15.

Wir beobachten seit Jahren ökonomisch fatale Konsequenzen in zwei Hinsichten: (1) Obwohl Frauen nahezu gleiche oder gleichwertige Qualifikation wie Männer haben, diese Investitionen also bereits getätigt sind, werden diese Ressourcen volkswirtschaftlich nur partiell genutzt, verwertet, ausgeschöpft. (2) Lebensweltlich: Für Frauen und Männer (vor allem in Partnerschaft und mit Familie) ist es eine Frage von sozial-ökonomischer Gerechtigkeit und klugem Management, wenn Frauen wie Männer nicht nur dafür qualifiziert sind, existenzsicherndes Einkommen für sich selbst, ihre Familie und ihr Leben im Alter zu erwirtschaften – sondern diese Chancen gleich groß sind und praktisch realisiert werden. Equal Pay hat zwei Aspekte: gleichen Bruttostundenlohn für gleiche und gleichwertige Arbeit und gleiches Gesamteinkommen zur Existenzsicherung.

siehe auch: Wippermann, C. (2015), Transparenz für mehr Entgeltgleichheit, Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

*Prof. Carsten Wippermann
ist Professor für Soziologie an
der Katholischen Stiftungs-
fachhochschule München und
geschäftsführender Gesell-
schafter des von ihm gegründe-
ten DELTA Instituts*

Der Equal Pay Day

Der Equal Pay Day veranschaulicht an einem Datum die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die laut Statistischem Bundesamt in Deutschland 21 Prozent (2015) beträgt. Rechnet man den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst, den sogenannten Gender Pay Gap, in Tage um, erhält man das Datum des Equal Pay Day: 21 Prozent von 365 Tagen = 77 Tage.

Der nächste Equal Pay Day findet demnach am 18. März 2017 statt. Er markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar eines Jahres bezahlt werden.

Der Equal Pay Day 2017 steht unter dem Motto: endlich partnerschaftlich durchstarten. Nach neun Jahren, in denen die Kampagne die Ursachen der Lohnungleichheit intensiv thematisiert hat, steht nun die Umsetzung der Lohn-gerechtigkeit im Mittelpunkt. Zum 10. Equal Pay Day wird gefragt, wie jede und jeder einzelne dazu beitragen kann, die Lohnlücke zu schließen.

endlich partnerschaftlich durchstarten

Rückblick: 10 Jahre Equal Pay Day in Deutschland

von Henrike von Platen

Zehn Jahre Equal Pay Day in Deutschland. Ist das ein Tag der Freude oder Tag des Zorns? Einerseits macht es wütend, dass sich schon so lange Frauen gegen ungerechte Bezahlung engagieren – und trotzdem gibt es noch eine Lohnlücke von 21 Prozent. Für jede Arbeitsstunde bekommt eine Frau ein Fünftel weniger als ein Mann. Das ist unfair. Gleichberechtigung steht im Grundgesetz. Aber die Ungleichbehandlung in den Lohnbüchern. Das ist empörend. Solange der Equal Pay Day und Neujahr nicht auf denselben Tag fallen, liegen dazwischen lauter Tage des Zorns. 2017 werden es 77 Tage des Zorns sein!

Andererseits ist der Equal Pay Day auch ein Tag der Freude. Freude darüber, dass es seit zehn Jahren gelingt, Menschen dafür zu mobilisieren, dass sie sich gegen die Ungerechtigkeit auflehnen. Freude und Stolz auf den Verband BPW, der diese Ungerechtigkeit in die Medien und die Öffentlichkeit getragen hat. Der Erfolg ist messbar: Inzwischen ist die Lohnlücke, der Gender Pay Gap, im Bewusstsein vieler Menschen angekommen. Wir streiten nicht mehr darüber, dass es eine Lohnlücke gibt. Wir streiten nur noch darüber, wie groß diese Lücke ist. Und neuerdings streiten wir fast nur noch darüber, mit welchen Maßnahmen diese – egal wie große – Lohnlücke zu schließen ist. Anders gesagt: Was tun wir, damit die Ungerechtigkeit erst gar nicht auftritt?

Und es ist allerhand passiert, seit Lena Madein Phillips 1919 den ersten Business and Professional Women Club in den USA gründete. Auch damals schon forderte sie „equal pay for equal work“. 1927 bekam ein Buchhalter 45 Dollar in der Woche, während eine Buchhalterin nur 30 Dollar bekam. Ein Lohnunterschied von dreißig Prozent! In neun Jahrzehnten haben wir uns neun Prozentpunkte vorwärts bewegt. Nicht wirklich rasant.

Damit etwas mehr Tempo in die Sache kommt, haben wir in den letzten zehn Jahren verschiedene Aspekte der Entgeltungleichheit ins Rampenlicht gerückt: Ein Zentner Zement ist genauso schwer wie ein 50 Kilo schweres Kind. Trotzdem wird körperliche Arbeit unterschiedlich bewertet. Wieso? Weshalb ist Familien-Arbeit so selbstverständlich unbezahlt? Und warum wird die für unsere Zukunft so wichtige Erziehungs- und Bildungsarbeit nicht entsprechend gut bezahlt?

Das sind Fragen nach Gerechtigkeit. Nur gleiche Chancen und gleiche Möglichkeiten, aber vor allem gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit sind gerecht und fair. Wollen wir wirklich in einer Welt leben, in der wir für die Erziehung unserer

Kinder weniger Geld bezahlen als für die Verwaltung unserer Sparbücher? Wollen wir wirklich ausgerechnet die Menschen in Altersarmut schicken, die sich in jungen Jahren um die Pflege unserer Eltern kümmern? FairPlay heißt FairPay!

Wir müssen über Geld reden. Wie seltsam, dass wir im Deutschland des 21. Jahrhunderts über so viel offen reden, aber immer noch ein großes Tabu haben: das Gehalt. Dabei hat schon die Berufswahl langfristige finanzielle Folgen. Ob jemand in der Altenpflege oder in der Autowerkstatt arbeitet, hat Auswirkungen bis ins Rentenalter hinein. Da geht es nicht um einzelne, sondern um hunderte Euros – jeden Monat! Warum wird darüber nicht geredet? Wieso ausgerechnet hier die Preise nicht verglichen? Welches Tabu verbietet uns größtmögliche Transparenz? Nur im Preisvergleich entsteht ein fairer Wettbewerb. Wie wäre es, wenn unter einem Arbeitsvertrag der Warnhinweis stünde: „Vorsicht! Die Unterschrift unter diesen Vertrag gefährdet Ihre Rente!“

Wer weiß, was und wieviel Geld er oder sie für welche Leistung bekommt, kann nicht nur von Anfang an die Berufsentscheidungen entsprechend vernünftig und weitsichtig fällen, sondern auch später mit seinen Kolleginnen und Kollegen angst- und neidfrei in der Gewissheit arbeiten, dass die Arbeit aller fair bewertet und bezahlt wird. Gerechte Bezahlung ist kein Genderthema. Erst recht kein Frauenproblem. Wir brauchen Transparenz für eine faire Wirtschaft und Gesellschaft. Lohngerechtigkeit geht uns alle an. Deswegen sollten wir uns alle zwei Vorsätze ins Merkheft schreiben: „Heute bezahle ich fair. Und heute werde ich fair bezahlt.“ Wenn wir das beherzigen, dann steht bald in jedem Kalender: Equal Pay Day – Neujahr 2020!

Henrike von Platen ist Unternehmensberaterin und Initiatorin des FairPay-Bündnisses. Die Finanzexpertin gründete einen Fraueninvestmentclub, ist Hochschulrätin an der Hochschule München und engagiert sich im Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V. sowie bei FidAR, der Initiative für Frauen in die Aufsichtsräte. Von 2010 bis 2016 war sie Präsidentin des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

Die Lohnlücke im Schauspiel

von Julia Beerhold

Whether you are a woman on a tea plantation in Kenya, or a stock-broker on Wall Street, or a Hollywood actress, no one is being paid equally.

Emma Watson, Schauspielerin und UN Women Goodwill Ambassador

Auch Schauspielerinnen haben ein geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen. Dies belegen unter anderem die Zahlen der Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten (GVL), die auf Bitte des BFFS im Jahr 2016 eine Übersicht über das Gesamt-Einkommen der Schauspielenden getrennt nach Geschlecht zur Verfügung gestellt hat. Die hier generierten Zahlen beziffern den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen vor der Kamera für die einzelnen Sparten wie Hörfunk, Film und Fernsehen. Die Einkommenslücke scheint zwar in den letzten Jahren etwas zu sinken, aber im Schnitt verdienten Schauspielerinnen zum Beispiel im Bereich Fernsehen in den Jahren 2000 bis 2009 noch immer 22,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Damit entspricht die Lohnlücke in unserem Beruf auf fast unheimliche Weise dem bundesweiten Durchschnitt von zurzeit 21 Prozent. Punktlandung! Was sind die Gründe?

Vermischung von Fiktion und Realität: weibliche Rollen sind „weniger wert“

Die Lohnlücke in unserer Branche hängt vermutlich nicht nur mit der – im Einzelfall schwer zu beweisenden – niedrigeren Gagenhöhe für Frauen zusammen. Zwar gibt es immer wieder Hinweise darauf, dass weibliche Rollen niedriger kalkuliert werden, aber dies zu beweisen ist schwierig.

Der BFFS beobachtet jedenfalls seit langem eine kuriose Vermischung von Fiktion und Realität: Abgesehen von einigen wenigen, sehr gut bezahlten weiblichen Stars spielen Frauen oft in den niedrigeren Einkommensklassen. Dies hängt – nicht nur, aber eben auch – mit dem Umstand zusammen, dass selbst im Fiktionalen die Rolle, die jemand spielt, „weniger wert“ zu sein scheint.

Frauen spielen häufiger als Männer Rollen, die auch in der Realität ein geringes Einkommen haben: Sekretärinnen, Putzfrauen, Prostituierte, Hausfrauen. Oder ihre Rolle hat gar keinen klar definierten Beruf. Männer spielen öfter Anwälte, Richter, Ärzte, Politiker oder stellen Figuren mit unbestimmtem akademischen Hintergrund dar.

Ein konkretes Beispiel: In einer Szene kommen zwei Männer und drei Frauen vor. Die beiden Männer spielen „Akademiker“ und die drei Frauen „Prostituierte“. Die Gage der Männer war 500 Prozent höher kalkuliert als die der Frauen. Auf Nachfrage die Begründung: „Ja, das sind ja Akademiker!“ So weit, so absurd.

Frauen kommen weniger vor

Ein weiterer Grund für die Lohnlücke ist: Frauen kommen in Erzählungen noch immer weniger vor. Kurz gesagt: Auf eine weibliche Rolle kommen im Schnitt zwei männliche.

Wir können also gar nicht gleich viel arbeiten wie unsere männlichen Kollegen, weil es schlicht an Rollenangeboten fehlt. Dies wird potenziert durch Faktoren wie Alter, BMI (immer noch Symbol für „Attraktivität“), ethnisches Erscheinungsbild etc., so dass die Mehrzahl der Frauen, die wir auf dem Bildschirm sehen, immer noch jung, weiß und schlank ist.

Auch die so genannten Präsenzmessungen, mit denen der BFFS in diesem Jahr begonnen hat, belegen, dass selbst im Jahr 2016 in den öffentlich-rechtlichen fiktionalen Erstausstrahlungen noch immer deutlich weniger Frauen als Männer zu sehen sind. Dies ist nicht nur ein Problem für Schauspielerinnen, die dadurch weniger Arbeit (und in Folge weniger Einkommen, geringere Sozialleistungen und am Schluss eine noch niedrigere Rente) erzielen.

Es ist auch ein gesellschaftliches Problem. Denn das, was wir auf dem Bildschirm sehen, spiegelt nicht nur unsere Realität wider, sondern prägt sie gleichzeitig. Das Geschlechterbild, das wir in die Gesell-

schaft zurückspiegeln, hat weitreichende Folgen für uns alle.

Wahrnehmungsverzerrung

„Aber das stimmt doch alles gar nicht, es gibt doch so viele Kommissarinnen!“ Diesen Satz höre ich oft, wenn ich über das Thema spreche. Und tatsächlich ist die „Kommissarinnen-Schwemme“ ein tolles Beispiel – für unsere verzerrte Wahrnehmung.

Am Anfang gab es fast nur männliche Kommissare beim Tatort. Über die Jahre wuchs der Frauenanteil kontinuierlich und liegt heute bei ca. 40 Prozent (29 männliche, 20 weibliche). Damit sind immerhin noch rund 60 Prozent der Ermittler Männer.

Man braucht also nur die Seite der ARD¹ aufzurufen und zu zählen, und schwups, sieht man: optische Täuschung!

Wir sind so daran gewöhnt, dass Frauen in Film und Fernsehen weniger vorkommen, dass wir eine „Schwemme“ wahrnehmen, wenn der Frauenanteil nur leicht über die magische Schwelle von 30 Prozent steigt. Wir nehmen das bereits als Überzahl wahr, selbst wenn die weiblichen Rollen zahlenmäßig immer noch weniger sind.

Wünsche, Forderungen, Ausblick

So wie der Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit auf Transparenz bei den Gehaltsstrukturen aufbaut, glaubt auch der BFFS, dass Transparenz positive Veränderungen bewirkt. Daher fordern wir ein Monitoring durch Sender und Förderanstalten. Diese sollen in ihren Jahresberichten offen legen, wie die prozentuale Verteilung der Rollen sowie die Gesamtvergütung von Männern und Frauen aussehen.

Dies wäre ein erster Schritt, um die Lohnlücke im Bereich Schauspiel zu verringern. Und ganz sicher hätte ein solches Monitoring auch einen positiven Effekt auf die Frauenbilder im Einzelnen.

Es kann nicht im Sinne des öffentlich-rechtlichen Kultur- und Bildungsauf-

¹<http://www.daserste.de/unterhaltung/krimi/tatort/kommissare/tatort-filter-aktuelle-kommissare-100.html>

Es wird Zeit endlich durchzustarten – und zwar gemeinsam

Kongress 10 Jahre Equal Pay Day

von Waltraud Kratzenberg-Franke

trags sein, ein komplettes Geschlecht auszublenzen bzw. verzerrt darzustellen. Die Frauenbilder in Film- und Fernsehen sind vielleicht nicht mehr so schlimm wie in den fünfziger Jahren, aber das, was uns dort gespiegelt wird, ist immer noch weit von unserer Realität entfernt. Die sieht nämlich so aus: Frauen sind die Hälfte der Bevölkerung, und wir existieren in allen Altersklassen und Erscheinungsbildern. Und wir sind es wert, auch so „erzählt zu werden“. Und wir sind es wert, das Gleiche zu verdienen.

Julia Beerhold wurde in Düsseldorf geboren mit dem Ziel, so schnell wie möglich etwas anderes zu sehen. Nach Aufenthalt in Malaysia, USA, Frankreich und Chile lebte sie etliche Jahre in Madrid und absolvierte dort ihr Schauspielstudium. Seitdem ist sie nicht weniger reiselustig, aber immerhin sesshaft in Köln. Heute arbeitet Julia Beerhold als Schauspielerin für Film und Fernsehen, dreht Dokumentarfilme und arbeitet als Schauspielcoach im In- und Ausland. Seit Februar 2009 ist sie im Vorstand des Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS).

Zum 10. Mal rufen wir dieses Jahr den Equal Pay Day in Deutschland aus. Endlich partnerschaftlich durchstarten, ist das diesjährige Motto, denn die Erfahrung der letzten zehn Jahre hat gezeigt, dass nur gemeinsam die Lohnlücke nachhaltig geschlossen werden kann.

Auf dem Papier ist Gleichstellung schon lange angekommen, in der Realität leider noch nicht. Was sind die Stolpersteine auf dem Weg zu Lohngerechtigkeit? Die Konsequenzen der Lohnlücke bekommen nicht nur Frauen zu spüren – alle tragen die Benachteiligungen. Genauso verhält es sich mit ihrem Nutzen: gerechte Bezahlung bedeutet eben auch Vorteile für alle. Nehmen wir endlich die Vorteile für alle in den Blick, das Motto der diesjährigen Kampagne gibt den Startschuss: Partnerschaftlich für Lohngerechtigkeit – denn nur so kommt spürbar Bewegung in ein Thema, das all die Jahre durch Unbeweglichkeit glänzt.

Das Erkennen der Ursachen zur Lohnlücke ist durch die Schwerpunktwahl der letzten Kampagnenjahre gut auf den Weg gebracht worden. Wir haben sie aufgespürt und benannt, die vielschichtigen Gründe, die zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern führen. Und haben erkannt, dass beim Thema Gender Pay Gap alles mit allem zusammenhängt. Jetzt geht es darum, Handlungsspielräume zu entdecken, Ideen zu entwerfen und Lösungen zu finden, um endlich die Lohnlücke zu überwinden, denn Entgeltgleichheit ist kein Selbstläufer. Auch wenn Ursachen bekannt sind, Aufklärung allein reicht nicht aus.

Das neue Motto der Kampagne ist eine Aufforderung an alle, an Frauen und Männer, an Berufsstarter wie Berufstätige, an Auszubildende, Selbstständige und Unternehmen, sich zu beteiligen.

Wir möchten zum Handeln sensibilisieren. Was können wir, jede und jeder einzelne, tun, um die Lohnlücke zu schließen? Kann ich als Einzelper-

son überhaupt etwas ändern und wenn ja, wie? Am 18. März 2017 findet der Equal Pay Kongress in Berlin statt. Hier wollen wir ins Gespräch kommen. Der Kongress als melting pot für Themen, Sichtweisen, Fragen und vor allem Antworten und Lösungswege.

Das Motto endlich partnerschaftlich durchstarten bietet den Freiraum, viele Themen, die mit der Lohnlücke verbunden sind, anzusprechen. Wir haben Themenkomplexe benannt und passend dazu Thesen formuliert. 10 Thesen zu 10 Themen, die ganz bewusst weit gefasst sind, um Raum für Diskussionen, eigene Erfahrungen und Anknüpfungspunkte zu bieten. Diskutieren Sie mit uns, wenn wir sagen:

- Gleichstellung findet in unser aller Köpfen statt
- Ohne Partnerschaftlichkeit – kein Equal Pay
- Der Wert der Arbeit ist geschlechtsneutral
- Gleichstellung ist auch eine Frage der (Arbeits-)Zeit
- Betreuungsangebote dienen als Schlüssel zu mehr Frauen im Arbeitsmarkt
- Wissen ist Macht. Transparente Gehälter schaffen Augenhöhe
- Unternehmenskulturen müssen nachhaltig verändert werden
- Flexible Arbeitsmodelle stärken
- Die Chancen der Digitalisierung nutzen und den Risiken begegnen
- Der Blick über den Tellerrand lohnt sich – wie wir von anderen Ländern lernen können

Mit unserem Journal können Sie sich auf den Kongress einstimmen. Zu jedem Thema finden Sie hier passende Artikel. Die Autoren und Autorinnen dieses Journals widmen sich aus unterschiedlichster Perspektive jeweils einem Themenkomplex und bieten Einblick in die vielfältigen Facetten der Lohnlücke.

Waltraud Kratzenberg-Franke ist seit 2016 Projektleiterin des Forum Equal Pay Day.

Stereotype und Rollenbilder verändern: Für Jungs, die Bundeskanzlerin und Mädchen, die Konzernchef werden wollen

von Nils Pickert

Wo fängt das eigentlich an und warum fragt mich nie einer? Diese beiden Fragen habe ich immer im Gepäck, wenn ich für den Verein Pinkstinks unterwegs bin, um beispielsweise Vorträge zu halten. Die erste ist beruflicher Natur, die zweite eher privater. Wobei sich das umso mehr vermischt, je länger ich mich damit beschäftige. Denn in beiden geht es um Sexismus und darum, an welchem Punkt der Bemühungen um Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit wir uns tatsächlich befinden. Die erste Frage versuche ich für ein Publikum zu veranschaulichen. Wo fängt sie an, diese strikte Geschlechtertrennung in rosa-hellblaue Welten, in denen sich Mädchen und Jungen so stereotyp wie möglich verhalten müssen, um dem stetig steigenden Druck von Selbst- und Fremdvergewisserung der eigenen Identität standhalten zu können. Bei T-Shirts, die nur für Mädchen produziert werden und auf denen „In Mathe bin ich Deko“ steht? Bei Kinderfahrrädern, die nur deshalb doppelt an uns verkauft werden können, weil wir das noch völlig funktionstüchtige rosa Rad der älteren Tochter dem Sohn aufgrund der Farbe nicht weitervererben können? Bei Fernsehwerbung für einen der größten Hersteller von Babynahrung, in dem aus dem kleinen Jungen selbstverständlich ein technisch-mathematisch begabter Mann wird, während das kleine Mädchen naturgemäß zu einer Ballerina heranwächst? Oder nicht doch schon bei Schnullern, die für ihn mit der Aufschrift Bad Boy und für sie mit dem Schriftzug Drama Queen versehen sind? Weil man irgendwo einen Anfang setzen muss, beginne ich meistens dort. Allerdings nicht ohne auf den Prolog und damit auf die Vorgeschichte zu diesen Schnullern einzugehen. Der Vorgeschichte, in der von der Bauchform und den Nahrungsvorlie-

ben der Schwangeren auf das Geschlecht des Kindes geschlossen wird. Oder in der werdende Mütter von einer Drogeriemarktkette dazu aufgefordert werden, sich doch dringend mal Gedanken über ihr Aussehen unter der Entbindung zu machen und darüber, wie es sich durch Schmink- und Pflegeprodukte verbessern ließe. Das heißt nichts anderes, als dass man hinter derlei Stereotype nicht einfach zurücktreten kann, um von diesem Punkt aus Gleichberechtigung zu realisieren. Sexismus erledigt sich nicht von selbst. Er muss entlarvt, entlernt und mit vielfältigen, klischeefreien Alternativen ersetzt werden. Weil selbst Kleinigkeiten des Alltags von der Annahme durchdrungen sind, Frauen und Männer seien qua Geschlecht unumstößlich zu einer Vielzahl von Gedanken, Gefühlen und Tätigkeiten verpflichtet.

Was mich zur zweiten Frage bringt: Warum fragt mich nie jemand, wie ich die Betreuung meiner Kinder organisiere? Wieso bin ich nicht Rechenschaft dafür schuldig, wenn ich nach Feierabend nicht umgehend nach Hause gehe oder eine mehrtägige Dienstreise unternehme?

Wann immer ich fern der Heimat erwähne, dass ich Vater von vier Kindern bin und meine jüngstes kein halbes Jahr alt ist, wird stillschweigend davon ausgegangen, dass meine Partnerin sich darum zu kümmern und mich als unqualifiziertes Laienpersonal mit derartigen Problemen nicht zu behelligen hat. Sie hingegen muss sich für ihre mangelhaft belegte und zur Schau getragene Mutterschaft rechtfertigen, wenn sie nach der Geburt ihres Kindes den frühestmöglichen Zeitpunkt zum Wiedereinstieg in ihren Beruf wählt, Überstunden schiebt oder am anderen Ende des Landes an einer Konferenz teilnimmt.

Beide Fragen stehen exemplarisch für das gesamtgesellschaftlich auf persönlicher und struktureller Ebene verankerte Problem des Sexismus. Also der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht. Wo Werbung und Produktwelten in hohem Maß Geschlechternormierung erzeugen, mit denen eine Identifikation weniger optional als vielmehr unumgänglich erscheint, leisten wir genau dieser Diskriminierung Vorschub. Und wo Care-Tätigkeiten als genuin weiblich identifiziert werden, sind Männer und Frauen nur in dem Maße frei, wie sie einer Bedrohung durch Stereotype dadurch begegnen, dass sie sie wohlweislich erfüllen. Sie haben die Freiheit, auf sehr engem Raum genau die geschlechtsgebundenen Schritte zu tun, die von ihnen erwartet werden.

Jenseits einer gut sichtbaren Performance dieser geschlechtsspezifischen Zuschreibung sind sie jedoch unfrei. Einige Hindernisse, die in diesem Zusammenhang einer tatsächlichen Gleichberechtigung im Weg stehen, konnten im Laufe der letzten Jahre und Jahrzehnte beseitigt werden. Andere wurden im gleichen Zeitraum so stark zementiert, dass es beinahe unmöglich erscheint, sie schließlich aufzubrechen. Wieder andere waren entweder noch nie sichtbar oder wurden durch maximale verbale Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre wieder verunsichtbart. Gerade in den genannten Feldern existieren Bereiche, die unter dem Deckmantel eines behaupteten emanzipatorischen Fortschritts so lange als unproblematisch eingestuft werden, bis man an die entsprechenden Sollbruchstellen gelangt, wo sie auf einmal unüberwindbar scheinen: Karriere- und Familienplanung, Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Altersvorsorge, Einkommen – um nur einige zu nennen.

Ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit von Frauen und Männern - das geht gar nicht. Das verletzt elementare Menschenrechte und verfestigt Machtstrukturen zwischen den Geschlechtern, die unfair und unproduktiv sind.

*Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
Prof. of Public Health and Education Hertie School
of Governance*

Viel zu oft ist es die Karriere des Mannes, der „es gerade gar nicht gut tun würde, durch Vätermomente oder anderweitige familiäre Verpflichtungen belastet zu werden“. Und viel zu häufig obliegt es der Frau, ihre Karriere hintanzustellen, um die notwendigen Care-Arbeiten zu verrichten. Mittlerweile häufig in Doppelbelastung zusätzlich zum Job. In einem Arbeitsmarkt, der sich zunehmend prekärer und flexibler gestaltet, sind zwei Einkommen zwar plötzlich nicht nur möglich sondern auch notwendig, aber Haushalt bleibt immer noch das, was sich eben nicht von allein macht, sondern was sie allein macht.

Auf dem Weg zur Gleichberechtigung ist also noch ein ganzes Stück zurückzulegen. Und jedes Mal, wenn wir es uns hinter Scheinmaßnahmen wie einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Quotierung oder Geschlechterstereotypen bequem machen, werden wir zurückgeworfen und müssen einiges an Strecke noch einmal gehen. Um schlussendlich auf verbindliche Regelungen zu bestehen, die es uns erlauben, das öffentliche und private Zusammenleben geschlechtergerecht zu gestalten. Je unbequemer, mühsamer und frustrierender uns das erscheint, umso sicherer können wir uns sein, an der richtigen Stelle zu graben und den wunden Punkt zu treffen. Denn Sexismus ist stets die schnelle, die einfache und naheliegende Möglichkeit. Aufgrund des Geschlechts zu diskriminieren und diskriminiert zu werden, zählt zu unseren Basiserfahrungen. Womit wir wieder beim Anfang wären:

Wo fängt das eigentlich an und warum fragt mich nie einer?

Nils Pickert ist freier Autor und Journalist sowie seit 2014 für Pinkstinks als Chefredakteur tätig. Als Vater von vier Kindern, Teilzeitrockträger und Vollzeitfeminist schreibt er vor allem über Kinder, Erziehungsfragen und Gleichberechtigung.

Equal Pay partnerschaftlich denken

von Markus Theunert

Lohnungleichheit ist mehr als ein Frauenprojekt: Auch Männer profitieren von Lohnungleichheit – und auch Männer müssen ihren Beitrag leisten, um Lohnungleichheit zu erreichen. Dabei geht es um mehr als ums Verzichten und Zurückstecken.

Das Ziel ist unbestritten, die Anstrengungen sind enorm – und doch bleiben die Fortschritte überschaubar. Die Realität zeigt: Lohnungleichheit ist hoch komplex und kommt kaum voran, wenn wir das Projekt eindimensional als Angleichung weiblicher Löhne an die männlichen denken. Der umgekehrte Ansatz ist aber auch nicht sonderlich erfolgsversprechend: Von Männern zu verlangen, mit weniger Lohn zufrieden zu sein, damit sich Männer und Frauen im statistischen Schnitt in der Mitte treffen, ist kaum ein Projekt, das mit substanzieller männlicher Eigenmotivation rechnen darf. Dabei sind die Folgen der Lohnungleichheit für Männer ebenso deutlich wie unerwünscht: Lohnungleichheit lässt zum Zeitpunkt der Familiengründung auch heute noch und entgegen aller Vorsätze die Traditionsfalle zuschnappen. Das rächt sich spätestens bei späterer Trennung und Scheidung.

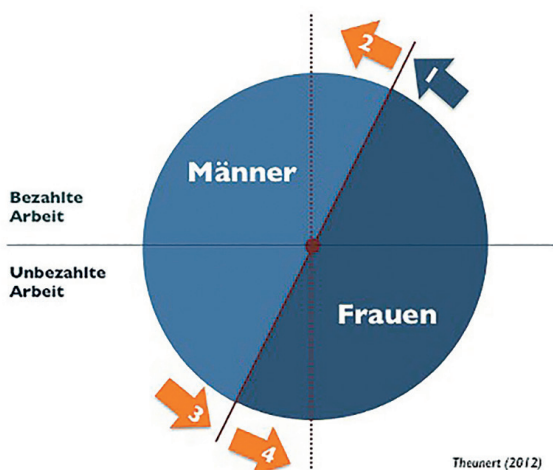
Aus Sicht einer progressiven Männerarbeit und -politik stellt sich also die Frage: Wie ist das Projekt Lohnungleichheit zu denken (und zu „verkaufen“), damit es auch von „ganz normalen Männern“ nicht nur als gerecht, sondern als machbar und sogar attraktiv empfunden wird?

Die Grenzen des Gerechtigkeitsappells

In der Männerarbeit wird gern Antoine de Saint-Exupéry mit seinem Satz zitiert: „Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer“ (aus: Die Stadt in der Wüste). Sein Kerngedanke bestätigt sich in der praktischen Arbeit mit Männern immer wieder: Der stärkste Motor der Veränderung ist nicht das Pflicht- oder Gerechtigkeitsgefühl, sondern die Sehnsucht: Die Sehnsucht nach dem anderen Leben jenseits von Fremd- und Selbstausbeutung. Die Sehnsucht, liebens- und lebenswert zu sein jenseits von Status und Performance. Die Sehnsucht nach Bezoogenheit und Einbindung.

Daraus entwickelt progressive Männerarbeit und -politik einen ergänzenden Ansatz zur Förderung von Lohnungleichheit: Nicht die Angleichung der Löhne steht in dieser Perspektive im Fokus der Anstrengungen, sondern die Angleichung der Erwerbsverläufe und der Berufswahl sowie die Teilung aller bezahlter und unbezahlter Arbeiten zwischen den Geschlechtern. Lohnungleichheit ist dann die abhängige Variable, die sich sozusagen im Windschatten dieser Entwicklungen verändert.

Die linke Abbildung illustriert diesen Ansatz. Ihre politische Aussage: Wir müssen alle vier Hebelkräfte nutzen, um die faire Verteilung aller Belastungen und Ressourcen zu erreichen. Die Förderung von Frauen im/ in den Arbeitsmarkt (Hebelkraft 1) ist dabei eine von vier Aufgaben, aber eben nicht die Einzige. Ebenso gilt es, die einseitige Erwerbsorientierung von Männern zu lösen (Hebelkraft 2) und ihre familiär-häusliche Beteiligung zu unterstützen (Hebelkraft 3) wie auch Frauen darin zu unterstützen, die ihnen traditionell zugedachte Verantwortung für Heim und Familie abzugeben (Hebelkraft 4).



Markus Theunert ist Generalsekretär des Dachverbands Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch (www.maenner.ch) und Leiter des nationalen Programms MenCare Schweiz (www.mencare.swiss).

Luxemburger Erklärung zur 3. Internationalen Konferenz Männer und Gleichstellung: <http://www.mega.public.lu/fr/actualites/2016/10/icmeo/end-declaration/Abschlusserklaerung.pdf>



MenCare? MenCare!

Jungen, Männer und Väter brauchen in dieser Situation gleichstellungspolitische Unterstützung. In der Schweiz haben wir ein nationales Programm MenCare als Dachstrategie entwickelt, um eine Vielzahl von Projekten und Initiativen zu bündeln. MenCare ist dabei als männerspezifische Teilstrategie zur Förderung männlicher Sorgearbeit konzipiert. Das klingt unverdächtig, birgt aber letztlich einige Sprengkraft. Denn „Caring Masculinities“ sind nicht denkbar ohne Kompetenz und Haltung des Bezogen- und Verantwortlichseins – und bedingen damit eine fundamentale Neuausrichtung unseres Männerbilds. In der konkreten Umsetzung werden beispielsweise Jungen gefördert, zukunftssträchtige Berufe im Pflege-, Pädagogik- oder Sozialbereich zu ergreifen oder es werden Unternehmen motiviert, Mitarbeiter als werdende Väter wahrzunehmen und sie in ihren Vereinbarkeitsanliegen zu unterstützen.

Welche Sicherheit gibt es, dass die Förderung männlicher Sorgearbeit auch wirklich der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern dient? Zwei Argumente liegen auf der Hand:

1. Je höher der Männeranteil in einem Beruf, umso besser ist seine Bezahlung. Knacken wir die horizontale Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, dann knacken wir auch diesen Effekt.

2. Die Lohnungleichheit entsteht nicht beim Berufseinstieg, sondern in der ersten Hoherwerbsphase um die 30, also just zum Zeitpunkt der Familiengründung. Verteilen wir das Erwerbsrisiko von Geburt und Familiengründung fair zwischen den Geschlechtern, dann schließen wir auch die Schere in der Lohn- und Karriereentwicklung.



Lohngerechtigkeit ist auch eine Männerfrage. Nur wenn Männer und Frauen gleich viel verdienen, können Männer endlich auch die ihnen gesellschaftlich zugewiesene Haupternährerrolle aufgeben. Wir brauchen insgesamt eine neue Fürsorgekultur und besonders eine bessere Bezahlung der Care-Berufe. Dafür müssen wir uns gemeinsam als Frauen und Männer stark machen.

Martin Rosowski, Vorsitzender Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e.V. und Geschäftsführer Evangelisches Zentrum Frauen und Männer gGmbH

Rückt den schiefen Turm von Pisa gerade!

von Martin Wehrle

Gehalt darf keine Frage des Geschlechts sein, es ist eine Frage der Gerechtigkeit.

„Können Sie mir das erklären?“, fragte ich den Geschäftsführer des Autozulieferers. Wir beugten uns zusammen über die Gehaltstabelle seines mittelständischen Unternehmens. Ich sah das gleiche Bild wie so oft: Die Spitzengehälter flossen fast nur an Männer. Dagegen fielen die Frauen durch Mini-Entgelte auf: Eine Abteilungsleiterin bekam 58.000 Euro, ihre männlichen Kollegen fast das Doppelte. Und nahezu alle Gehälter von unter 25.000 Euro standen hinter Frauennamen – angeblich *Hilfskräfte fürs Sekretariat* und *Teilzeit-Mitarbeiterinnen*.

Der Geschäftsführer suchte nach einer Erklärung: „Ich glaube, die Männer verhandeln besser als die Frauen.“ Damit hatte er einen Zipfel der Wahrheit erwischt, aber zugleich seine eigene Verantwortung übersehen. Denn gutes Management kann nur heißen: Die Firma selbst ist für ihre Gehaltsstrukturen verantwortlich – und nicht die Beschäftigten. Doch bis heute werden Gehälter nach dem Feuerwehr-Prinzip vergeben: Nur wer laut Alarm schlägt, wird mit einer Gehaltserhöhung bedacht. Wer aber versucht, allein durch seine Leistung zu überzeugen (wie viele Frauen), wartet vergeblich. Die Gehälter werden nicht nach Leistung, sondern nach Verhandlungsgeschick vergeben; nicht proaktiv, sondern reaktiv.

Aber tragen Frauen durch ihren zurückhaltenden Verhandlungsstil nicht doch zur Misere bei? Das liegt an den fragwürdigen Spielregeln: Wer zum Beispiel sein Monatsgehalt um 300 Euro steigern will, darf auf keinen Fall 300 Euro fordern (wie es viele Frauen tun) – sondern sollte ein paar Hundert Euro Spielraum einbauen (wie viele Männer), damit

der Chef ein Stück nach unten handeln kann. Außerdem gilt es als schlechte Idee, eine Gehaltsforderung mit Konjunktiven vorzutragen: „Es wäre schön, wenn ich diese Erhöhung bekommen könnte (...)“. Keine Forderung, sondern eine Bitte. Und die wird oft abgelehnt, da die

Vorgesetzten zu Recht annehmen, dass Frau danach genau so engagiert wie davor weiterarbeitet – im Gegensatz zu Männern, die dann oft zu einem anderen Arbeitgeber durchbrennen, um dort abzukassieren.

Aber wie zeitgemäß sind diese Spielregeln? Soll belohnt werden, wer bei seiner Forderung schwindelt?

Belohnt, wer mit dem rhetorischen Hammer in die Verhandlung kommt? Belohnt, wer jederzeit wechselbereit ist? Anders gefragt: Dürfen Frauen für Ehrlichkeit, für Freundlichkeit und für Loyalität auf dem Gehaltszettel bestraft werden?

Diese heimlichen Spielregeln sind eine Erblast der Wirtschaftswunder-Zeit, von Männern für Männer gemacht; moderne Firmen sollten sich davon lösen, um für gerechte Verhältnisse zu sorgen.

Zumal das Problem oft nicht im Verhandlungsauftritt der Frauen liegt, sondern in dessen Bewertung. Für Frauen und Männer gelten noch immer zweierlei Maß. Verkauft sich ein Mann in der Gehaltsverhandlung gut, gilt er als „starker Rhetoriker“ – tut es eine Frau, hat sie „Haare auf den Zähnen“. Bleibt ein Mann hartnäckig bei seiner Forderung, gilt er als „willens- und durchsetzungsstark“ – tut es eine Frau, gilt sie als zickig. Und steigt ein Mann hoch in die Verhandlung ein, wird ihm „Selbstbewusstsein“ attestiert – während bei einer Frau schnell von „Selbstüberschätzung“ die Rede ist.

Diese Muster haben mit der Sozialisation zu tun. Eltern neigen noch immer dazu, Kinder nach Geschlecht zu erziehen: Ein Junge, der sich mit dem Fahrrad in die Kurve legt, wird als mutig und sportlich betrachtet. Bei einem Mädchen aber ist die Neigung groß, dasselbe Verhalten als „riskant“ zu werten und „Vorsicht!“ zu rufen.

Mädchen und Jungen unterscheiden sich auch in ihren jeweiligen Gruppen. Die Jungen tragen pausenlos Wettkämpfe aus, spielen Fußball, veranstalten Wettrennen, raufen sich. Gewonnen hat, wer am besten und am stärksten ist. Jungen blicken gern zu einem Anführer auf. Dagegen ziehen Mädchen kooperative Spiele vor, Kaufmannsladen oder Seilhüpfen. Unter ihnen ist es verpönt, sich über die anderen zu stellen.

Das Problem: Die Arbeitswelt ist ein großer Schmelztiegel, in dem die beiden Parteien zusammentreffen. Die Jungs von einst übertragen ihren Wettkampf-Modus auf die Gehaltsverhandlungen – und erfüllen damit die Erwartung ihrer meist männlichen Chefs.

Dagegen setzen die Mädchen von einst beim Gehalt auf Kooperation und Einsicht, zum Beispiel sagen sie: „Mein Chef muss doch sehen, was ich alles leiste!“. Sieht er auch – aber als alter Wettkämpfer rückt er die Erhöhung nicht freiwillig raus.

Darin liegt ein großes Problem: dass die heutige Arbeitswelt nicht auf Kooperation, sondern auf Konfrontation setzt. Das Kriegsgeheul an den Märkten, die Preis- und Fusionsschlachten, prägen die Firmen auch intern; Positionen und Gehälter wollen erkämpft sein. Die Gerechtigkeit muss draußen bleiben.

Als würden diese Gehalts-Nachteile nicht schon reichen, kommt für Frauen ein erheblicher hinzu: Sie tragen Kinder

Diese heimlichen Spielregeln sind eine Erblast der Wirtschaftswunder-Zeit, von Männern für Männer gemacht

In den meisten Betrieben fangen Frauen nach einer Kinderpause zum alten Gehalt wieder an

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“ –
Im Jahr 2016 sollte dies keine
Forderung mehr sein, sondern eine
Selbstverständlichkeit.

Dr. Barbara Hendricks, MdB, Bundesministerin für
Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

aus, Männer zeugen nur. Wieder ist der Blick vieler Firmen stereotyp: Wer Vater wird, dem unterstellen sie, er sei fortan besonders engagiert und zuverlässig – jetzt muss er eine Familie durchbringen. Hier wird beim Gehalt gerne mal eine Schippe nachgelegt. Dagegen heißt es von einer solchen Frau schnell: Sie hat sich für die Familie entschieden und gegen den Job. Deshalb werden Schwangere oft wie Reaktoren mit Restlaufzeit vom Karrierenetz abgehängt. Das Gehaltsrennen ist für sie gelaufen.

In den meisten Betrieben fangen Frauen nach einer Kinderpause zum alten Gehalt wieder an – als hätten sie in der Zwischenzeit nichts gelernt und sich kein bisschen entwickelt. Dabei lernt Frau (und übrigens auch: man) bei der Erziehung jede Menge beruflich Relevantes. Wer ein Kind erzieht, entwickelt natürliche Autorität, muss schnell auf Krisen reagieren können, braucht Organisationstalent und muss ein Budget gut einteilen können. Aber auf dem Gehaltszettel ist all das nichts wert. Die Männer ziehen meilenweit davon.

Und wie sieht es in Berufen aus, in denen überwiegend Frauen arbeiten? Dort liegen die Gehälter oft schon vor einer Kinderpause am Boden. Gerade soziale Berufe, wie Frauen sie bevorzugen, werden unsozial bezahlt: ob Pflegerin im Altenheim, Krankenschwester in der Klinik oder Erzieherin im Kindergarten. Wer sich als Ingenieur um eine Maschine kümmert (meist ein Mann), verdient im Durchschnitt doppelt so viel wie jene Frauen (und Männer), die sich um Menschen kümmern. Diese Gehälter haben nicht nur mit dem Wert der Arbeitsleistung zu tun, sondern vor allem mit der Wertschätzung dafür.

Die Gehaltsstrukturen in Deutschland sind so schief wie der Turm von Pisa – zu Lasten der Frauen.

Die Gehaltsstrukturen in Deutschland sind so schief wie der Turm von Pisa – zu Lasten der Frauen. Es liegt an uns, sie gerade zu rücken. Die Gesellschaft muss dafür sorgen, dass sich die Wertschätzung gegenüber sozialen (Frauen-)Berufen endlich auf die Gehälter überträgt; die

Firmen müssen dafür sorgen, dass sie ihre Gehälter nach Leistung vergeben, nicht länger nach Verhandlungsgeschick oder Geschlecht; die Männer müssen von Konfrontation auf Kooperation und Fairness umschalten; die Frauen sollten spätestens als Chefinnen mit den männlichen Spielregeln

brechen und die Gehälter anderer Frauen fair bemessen; und die Politik muss verwirklichen, was in unserem Grundgesetz steht: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das Auskunftsrecht in Sachen Gehalt, das Familienministerin Manuela Schwesig gerade durchgesetzt hat, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung.

Schon bald möchte ich auf Gehaltstabellen schauen, in denen sich nur die Leistung spiegelt – und nicht das Geschlecht!

Martin Wehrle ist Gehaltscoach. In seinem Spiegel-Bestseller „Herr Müller, Sie sind doch nicht schwanger?!“ hat er einen Manager als Frau aufwachen lassen – was sich fatal auf dessen Karriere und Gehalt auswirkt. Bis er eine kleine Revolution anzettelt ...

Partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familientätigkeiten

von Prof. Jutta Allmendinger

Die funktionale Arbeitsteilung innerhalb eines Haushalts ist überholt. Hausarbeit wird nicht mehr allein von der Frau und Erwerbsarbeit nicht mehr allein vom Mann ausgeübt. Frauen haben diese Doppelrolle schon seit geraumer Zeit angenommen. Bei Männern gibt es viele Pioniere, die ihren Wunsch nach einem partnerschaftlichen Familienmodell mit mehr Zeit für Kinder und Familie durch Auszeiten, Vätermomente und Teilzeitarbeit sichtbar machen.

Die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen verdeutlicht eindringlich, dass die funktionale Arbeitsteilung nicht mehr als Inbegriff des guten Lebens gilt. Durch den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit erhöhte sich die dem Markt insgesamt zur Verfügung gestellte Arbeitszeit beträchtlich. Aus der 40-Stunden-Woche, die den Gesamthaushalt finanzieren sollte, wird die 64-Stunden-Woche, zusammengesetzt aus der Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes und der Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau. Die Zeit, die die Frau für Haus- und Familienarbeit aufwendet, geht aber nicht in entsprechendem Umfang zurück, die des Mannes nimmt nicht ausreichend zu.

Frauen verzichten somit auf Spezialisierung, während die meisten Männer an ihr noch festhalten. Dadurch entsteht ein Wespennest an Problemen. Um dem Beruf und den Bedarfen der Familie nachzukommen, gehen Frauen auf Teilzeit und brauchen flexible Arbeitszeiten.

Die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen verdeutlicht, dass die funktionale Arbeitsteilung nicht mehr als Inbegriff des guten Lebens gilt.

Teilzeit ist in unseren Karrieremodellen aber nicht vorgesehen. Sie führt nicht zu einem Einkommen, das für den ganzen Haushalt reicht, und nicht zu einer Rente, die das Alter absichert. Sie erlaubt auch nicht den Zugang zu Führungspositionen. Hinzu kommt die Ballung von Frauen in bestimmten Berufen, die oft flexible Arbeitszeiten bieten, aber niedriger tarifiert sind als Männerberufe.

Politik und Wirtschaft sind gleichermaßen gefragt. Wenn gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit gezahlt würde, wäre viel geschafft. Darüber hinaus müssen wir Frauen und Männern die Möglichkeit geben, Arbeitszeiten flexibel über den Lebensverlauf zu ändern. „Einmal Teilzeit“ darf nicht „immer Teilzeit“ heißen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen wir weiter verbessern. Auf den ersten Blick hat sich hier viel getan. Wir haben heute das Elterngeld und den Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr. Das Angebot an Kita-Plätzen wird ausgebaut und immer mehr Schulen betreuen und fördern Kinder und Jugendliche ganztägig.

Auch die Betriebe reagieren: Sie legen entsprechende Programme auf und lassen sich als familienfreundlich zertifizieren. Dies alles sind wichtige Maßnahmen. Wenn wir aber an den Ursachen der un-

terschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern ansetzen, müssen wir zwingend auch über Zeit reden. Über unbezahlte Zeit, die Frauen der Familie und der Fürsorge widmen, und bezahlte Zeit, in der Frauen erwerbstätig sind. Wir müssen die bezahlte und die unbezahlte Arbeit besser und gerechter zwischen Männern und Frauen aufteilen. Wir müssen Männern ermöglichen, ihr einseitig auf Erwerbsarbeit zentriertes Leben stärker auf andere Bereiche auszuweiten.

Wenn wir die niedrige Teilzeit von Frauen aufstocken auf eine höhere Teilzeit oder eine niedrige Vollzeit und die Arbeitszeiten von Männern entsprechend reduzieren, würde das Arbeitsvolumen insgesamt nicht sinken. Es würde lediglich anders zwischen Frauen und Männern verteilt. Frauen wollen auch mehr als nur in niedriger Teilzeit arbeiten, möglichst 30 bis 34 Stunden, damit sie sich eigenständig finanzieren können. Und gerade die Männer der jüngeren Generation möchten weniger Stunden erwerbstätig sein.

Sie möchten nicht wie ihre Väter arbeiten, 50 Stunden und mehr, und ihre Familie kaum noch sehen.

Mit einer Normalarbeitszeit von 32 Stunden in der Woche – oder, auf den Haushalt gerechnet, mit einer 64-Stunden-Woche – hätten alle, also nicht nur Mütter und Väter, die

Möglichkeit, beispielsweise vier Tage in der Woche zu arbeiten. Diese neue Normalarbeitszeit sehen wir über ein ganzes Arbeitsleben hinweg. Damit wären in bestimmten Lebensphasen auch län-

Wir müssen die bezahlte und die unbezahlte Arbeit besser und gerechter zwischen Männern und Frauen aufteilen

When my daughters start work, I want them to look back at the gender pay gap in the same way we look back at women not voting and not working – as something outdated and wrong that we overcame, together.

David Cameron, ehem. Premierminister
Großbritannien

gere Arbeitszeiten möglich, etwa direkt nach der Ausbildung oder dem Studium, oder wenn die Kinder aus dem Haus und die Eltern noch unabhängig sind. Wenn die Familie mehr Zeit erfordert oder man Zeit für sich braucht, werden diese längeren Arbeitszeiten dann mit Abschnitten in kurzer Teilzeit oder mit Unterbrechungen verrechnet. Die Wirtschaft würde von dieser neuen Normalarbeitszeit profitieren. Die Produktivität würde steigen, da die Unternehmen wesentlich stärker auf die gute Ausbildung von Frauen zurückgreifen könnten.

Neue Arbeitszeitmodelle setzen natürlich voraus, dass Unternehmen mitziehen und beispielsweise Führung in Teilzeit oder im Team ermöglichen, die eine temporäre Abwesenheit einer Kollegin oder eines Kollegen leichter auffangen. Wir brauchen eine Familienpolitik, die eindeutige Signale sendet und die Frauen und Männer in ihrem Streben nach einem partnerschaftlichen Lebensmodell unterstützt. Um eine egalitäre Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb von Haushalten zu fördern, gibt es seit 2007 Elterngeld für Väter, das an die Elternzeit gekoppelt ist. Die Anzahl der Vätermonate sollten wir nun erhöhen. Das „Elterngeld plus“, das seit Juli 2015 gezahlt wird, ist bereits ein weiterer wichtiger Schritt.

Prof. Jutta Allmendinger, PhD, ist seit 2007 Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin. Zuvor war sie als Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg sowie als Professorin für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München tätig. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen u.a. die Soziologie des Arbeitsmarktes, Bildungssoziologie, soziale Ungleichheit sowie Sozialpolitik.



Betreuungsquote

von Kindern unter 3 Jahren



Väterbeteiligung

beim Elterngeld



Erwerbsquote

von Müttern mit Kindern
im Alter von 2-3 Jahren



Quelle: Prognos AG (2016), Zukunftsreport Familie 2030 – Kurzfassung. Abrufbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/blob/111074/6b3a8f95d3ee2f671c80ab910ca58aaa/zukunftsreport-familie-2030-prognos-data.pdf>

Kitaausbau: Der Wiedereinstieg von Frauen wird planbar

von Tim Seidel

Die Studie *Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren* des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung zeigt deutlich: Trotz guter Qualifikationen sind nur 39 Prozent der Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren Vollzeit erwerbstätig. Hier ist ein paradoxer Trend zu erkennen: Frauen werden in Unternehmen oder an Hochschulen zu hoch qualifizierten Fachkräften ausgebildet und in den ersten Berufsjahren durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Unternehmen zu wertvollem Humankapital entwickelt. Mit Beginn der Familienphase wird dieses wertvolle Humankapital jedoch nur halbherzig in den Arbeitsmarkt integriert.

Die Gründe hierfür sind vielfältig, und ebenso facettenreich können auch die Lösungen für eine bessere Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt sein. Ein Hauptkriterium für den planbaren und geregelten Wiedereinstieg ist die Schaffung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten. So zeigt beispielsweise eine Studie zum Thema Frauen in Führungspositionen, dass für 96 Prozent der Frauen und 91 Prozent der Männer die Schaffung besserer Strukturen hinsichtlich der Kinderbetreuung ein geeigneter Ansatz ist, um mehr Frauen die realistische Chance zu geben, in Führungspositionen zu gelangen. Die Betreuungsquote bei Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren liegt in Deutschland bei 32,7 Prozent – Schätzungen gehen jedoch davon aus, dass der tatsächliche Bedarf jenseits der 60 Prozent liegt. Insbesondere für Kinder im Alter von unter 2 Jahren stehen deutlich zu wenige Plätze zur Verfügung. Bei Kindern über 3 Jahren ist die Versorgung mit 93,6 Prozent zwar deutlich besser, der tatsächliche Bedarf

bei wachsenden Kinderzahlen liegt jedoch bei annähernd 100 Prozent.

Gerade für junge Mütter stellt die Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Elternzeit eine besondere Herausforderung dar. Die Suche nach einem Betreuungsangebot zum geplanten Wiedereinstiegsdatum, welches den Bedürfnissen der jungen Eltern entspricht, ist für viele Mütter bereits ein so abschreckendes Ereignis, dass dies zum Teil bereits ein Ausschlusskriterium für einen schnellen Wiedereinstieg darstellt und/oder sogar eine längere Auszeit nach der Elternzeit fördert: So passen beispielsweise die angebotenen Betreuungszeiten nicht zu den Arbeitszeiten, ein möglicher Betreuungsplatz ist erst weit nach geplantem Wiedereinstiegsdatum verfügbar oder der Betreuungsplatz entfernt, dass Aufwand und Nutzen in keinem Verhältnis zueinander stehen.

Auch die Vorstellungen der Fachkräfte spielen hier eine entscheidende Rolle: So wünschen sich gerade Eltern sehr junger Kinder einen frühzeitig planbaren Wiedereinstieg und eine qualitativ hochwertige sowie arbeitsplatznahe Betreuung, um im Notfall schnell vor Ort zu sein. Sie wollen mit einem guten Gefühl das Kind in eine Kindertageseinrichtung bringen, das Kind während ihrer Arbeitszeit in guten Händen wissen und wünschen sich Betreuungszeiten, die zu ihren Arbeitszeiten passen. Nicht nur für Eltern, auch für Unternehmen ist das eine aussichtsreiche Vorstellung. Viele Unternehmensbereiche fordern zusätzliche Flexibilität von Beschäftigten, die durch klassische Betreuung nicht abgedeckt werden kann.

Was kann also Kinderbetreuung für Beschäftigte und Unternehmen leisten?

Häufig kommt das Thema in Unternehmen auf, die gerade vor der Herausforderung eines geplanten Wiedereinstiegs stehen und die vorhandenen Strukturen nicht zu den Bedürfnissen der Eltern und des Unternehmens passen. Auch der weiter wachsende Fachkräftemangel sowie der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verstärken den Druck für Unternehmen. Gerade hier ist die lückenlose Integration von Müttern nach der Elternzeit ein elementarer Baustein, um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken.

Die Möglichkeiten dazu sind so individuell und unterschiedlich wie die Unternehmen. Wichtige Elemente sind hierbei oft die erweiterten Öffnungszeiten, keine Ferienschließung, die Nähe zum Arbeitsplatz sowie eine Betreuung von Kindern in der Altersklasse von 0 bis 3 Jahren. Beispiele für die gelungene Umsetzung und daraus resultierende Vorteile durch geregelte Arbeitszeiten für Eltern gibt es viele: So konnte beispielsweise die Deutschen Bahn in Frankfurt eine Kindertageseinrichtung für Kinder zwischen 0 und 6 Jahren mit Öffnungszeiten von 6 bis 20 Uhr schaffen und bietet so auch Beschäftigten im Schichtdienst Betreuungszeiten an, die zu ihren Arbeitszeiten passen. Ein weiteres, gutes Beispiel für bedarfsgerechte Betreuungsangebote liefert die Ferienbetreuung an der Technischen Universität in Dortmund. Hier werden 42 Kinder im Alter von 6 bis 13 Jahren in den Oster-, Sommer- und Herbstferien betreut. Für Eltern bietet dieses Angebot eine wertvolle Verkürzung der *Betreuungslücke* während der Ferien und sichert so eine kontinuierliche Betreuung im Kalenderjahr.

Einen gelungenen Wiedereinstieg durch eine eigene Betriebskita ermöglicht auch das Unternehmen Knipex-Werk C. Gustav Putsch KG mit seiner *Knipskiste*: „Für mich stand schon vor der Elternzeit fest: Ich möchte auch mit Kind wieder arbeiten. Durch das Angebot der Knipskiste direkt auf dem Werksgelände

wurde meine Entscheidung weiter verstärkt. Früh konnte ich gemeinsam mit meinem Vorgesetzten einen Wiedereinstieg planen und musste mich nicht um mögliche Überbrückungsmaßnahmen kümmern, bis ein passender Betreuungsplatz gefunden war. Ich kannte die Einrichtung und fand das pädagogische Konzept überzeugend. Außerdem kann ich die Kita von meinem Arbeitsplatz aus schnell erreichen und die Öffnungszeiten passen zu meinen Arbeitszeiten. Da ich mein Kind gut betreut wusste, fiel mir auch der berufliche Wiedereinstieg leicht.“ Kathrin Payk, Assistentin der Knipex Geschäftsführung.

Nicht nur für die Beschäftigten, auch für die Verantwortlichen in den Unternehmen steht die Kita im direkten Zusammenhang mit Wiedereinstieg und Expertise für das Unternehmen. So berichten in der Praxis viele Unternehmen und Geschäftsführer mit betrieblicher oder betriebsnaher Kinderbetreuungseinrichtung, dass hierdurch der Wiedereinstieg ins Berufsleben sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf langfristig gefördert werden. So können auch beim Unternehmen Gira sowie den Barmenia Versicherungen durch eine betriebsnahe U3-Betreuung viele Mitarbeiterinnen direkt nach der Elternzeit in ihren Job zurückkehren.

Dadurch steigen wiederum die Mitarbeiterbindung und der daraus resultierende Erhalt von wertvollem Know-how im Wettbewerb um kompetente Mitarbeiter. Welche Effekte hat also eine betriebliche oder betriebsnahe Kinderbetreuung mit Blick auf mehr Frauen im Arbeitsmarkt? Anhand der Beispiele zeigt sich, dass...

- ein schneller und planbarer Wiedereinstieg möglich ist,

Nicht nur für die Beschäftigten, auch für die Verantwortlichen in den Unternehmen steht die Kita im direkten Zusammenhang mit Wiedereinstieg und Expertise für das Unternehmen.

- erweiterte Öffnungszeiten (täglich) und fehlende Schließzeiten während der Ferien Planungssicherheit für Eltern und Unternehmen geben,
- Chancengleichheit geschaffen wird,
- die Nähe der Betreuung zum Arbeitsplatz Fahrzeiten verringert, Eltern Sicherheit gibt sowie Stress reduziert und somit die Leistungsfähigkeit erhöht wird,
- das Angebot einer qualitativ hoch-

wertigen Betreuung den frühen Wiedereinstieg von Frauen und damit die Karrierechancen fördert,

- Fehlzeiten und familienbedingte Auszeiten reduziert werden,
- Fachkräfte gewonnen werden,
- sowie die Motivation, Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft aller Beschäftigten steigt, da auch Mitarbeiterinnen ohne Kinder von geregelten Arbeitszeiten sowie einem planbaren Wiedereinstieg von Beschäftigten mit Kindern profitieren.

Die Effekte zeigen deutlich, wie durch Betreuungsangebote der Wiedereinstieg und die Karrierechancen von Frauen im Arbeitsmarkt verbessert werden können und damit ein Beitrag zu mehr als 39 Prozent Frauen zwischen 30 und 50 Jahren in einer Vollzeitbeschäftigung – und damit zu einer karrierefördernden Berufslaufbahn – beitragen können.

Heutzutage wird Frauen auf der ganzen Welt durchschnittlich 24 Prozent weniger bezahlt als Männern. Das ist wie ein Raubüberfall, der tagsüber geschieht und direkt vor den Augen der Regierungen und Unternehmen. Ich glaube nicht, dass sie Frauen betrügen wollen. Aber es ist so institutionalisiert, dass es einfach von einer Generation zur nächsten weitergegeben wird.

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director, UN Women

Mit seinem Unternehmen Kita|Concept plant und betreibt Geschäftsführer Tim Seidel seit über 10 Jahren passgenaue Kinderbetreuungseinrichtungen für Unternehmen im gesamten Bundesgebiet.

Warum Unternehmen heute transparent sein müssen

von Johannes Prüller

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Die Digitalisierung sorgt für eine noch nie dagewesene Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Um sich heute über einen potenziellen Arbeitgeber umfassend zu informieren, reichen ein paar Klicks im Internet – auch oder vor allem abseits der Corporate Websites. Authentische Erfahrungsberichte von Mitarbeitern und Bewerbern auf Arbeitgeber-Bewertungsportalen spielen dabei eine wesentliche Rolle. kununu ist die größte Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa. Liest man sich dort die Bewertungen der jüngeren Vergangenheit durch, wird rasch eines augenscheinlich: der Wertewandel der nachrückenden Generation. Junge Menschen wollen einen Job, der zum Leben passt – nicht umgekehrt. Sie fordern Rahmenbedingungen, die zu ihren Lebensplänen passen. Und dabei geht es um sehr viel mehr als nur um wohlklingende Titel und das höchste Gehalt. Längst sind diese Punkte durch Themen wie „Sinnstiftung“, „flexible Arbeitszeiten“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ von den Spitzenplätzen der Umfragen verdrängt worden.

Schön und gut – aber funktioniert das auch? Die Antwort ist ja. Denn die Jungen können es sich erlauben. Arbeitnehmende haben heute eine günstige Position am Arbeitsmarkt. Bedingt durch Fachkräftemangel und Demografie sind sie immer häufiger in der Lage, in der sie sich den Arbeitgeber aussuchen können. In manchen Branchen haben die hohe Nachfrage und das geringe Angebot bereits zu einer Verschiebung der Machtverhältnisse geführt. Anderen Branchen steht das noch bevor. Aber die Veränderung kommt. Das ist die Logik des Marktes.

Paradigmenwechsel für Unternehmen

Was bedeutet das für Arbeitgeber? Nicht weniger als einen Paradigmenwechsel. Um Aufmerksamkeit zu erlangen und die passenden Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen, müssen Unternehmen ihre Stärken und Vorteile heute aktiv kommunizieren. Dabei geht es nicht nur darum, die Sichtbarkeit bei Jobsuchenden zu erhöhen, sondern im Rahmen eines konsistenten Gesamtbildes das Unternehmen als relevanten Arbeitgeber in den Köpfen der Jobsuchenden zu positionieren. Wie das am besten gelingt? Durch Transparenz und Authentizität. Jeder Arbeitgeber hat seine individuellen Stärken. Erfolgreich sind vor allem jene, die abseits von Mainstream-Formulierungen klar kommunizieren können, was sie als Arbeitgeber auszeichnet und was das Besondere ist für sie zu arbeiten. Ich bin davon überzeugt: Wenn Arbeitgeber sich öffnen, bekommen sie die Mitarbeiter, die am besten zu ihnen passen. Die Zeiten, in denen Mitarbeitende lediglich Humanressourcen waren, die die Entscheidungen abarbeiten, die hinter verschlossenen Türen getroffen wurden, sind vorbei. Was heute zählt sind Identifikation und aktives Mitgestalten.

Dass sich die nächste Generation undurchsichtigen Strukturen nicht mehr fügt, haben viele Unternehmen bereits erkannt. Und darauf reagiert. Indem sie neue, sich anders regulierende Systeme entwerfen, in denen Selbstbestimmung, Individualisierung und Transparenz die treibenden Kräfte für Motivation und Produktivität sind. Und auch wenn wir in Deutschland erst am Anfang der Debatte stehen – Gehaltstransparenz wird zu einem wesentlichen Treiber für Arbeitgeber-Attraktivität. Denn transparente Lohnstrukturen ziehen Bewerberinnen und Bewerber an – ein wichtiges Kriterium in Zeiten des Fachkräftemangels.

Johannes Prüller ist für die Unternehmenskommunikation und Pressearbeit von kununu in Deutschland, Österreich und der Schweiz verantwortlich. kununu ist die größte Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa. Aktuelle und ehemalige Mitarbeiter, Bewerber und Lehrlinge bewerten auf kununu Unternehmen unter anderem in den Kategorien Arbeitsbedingungen, Karrierechancen und Gehalt. Mit täglich rund 1.000 neuen Bewertungen zu 500 Unternehmen kommt die Plattform ihrer Vision „Volle Transparenz am Arbeitsmarkt“ mit jedem einzelnen Tag ein Stück näher.

Why Do I Make Less Than My Male Co-Stars?

von Jennifer Lawrence

„[...] It's hard for me to speak about my experience as a working woman because I can safely say my problems aren't exactly relatable. When the Sony hack happened and I found out how much less I was being paid than the lucky people with dicks, I didn't get mad at Sony. I got mad at myself. I failed as a negotiator because I gave up early. I didn't want to keep fighting over millions of dollars that, frankly, due to two franchises, I don't need. [...]

But if I'm honest with myself, I would be lying if I didn't say there was an element of wanting to be liked that influenced my decision to close the deal without a real fight. I didn't want to seem „difficult“ or „spoiled.“ At the time, that seemed like a fine idea, until I saw the payroll on the Internet and realized every man I was working with definitely didn't worry about being „difficult“ or „spoiled.“ This could be a young-person thing. It could be a personality thing. I'm sure it's both. But this is an element of my personality that I've been working against for years, and based on the statistics, I don't think I'm the only woman with this issue. Are we socially conditioned to behave this way? We've only been able to vote for what, 90 years? I'm seriously asking — my phone is on the counter and I'm on the couch, so a calculator is obviously out of the question. Could there still be a lingering habit of trying to express our opinions in a certain way that doesn't „offend“ or „scare“ men? A few weeks ago at work, I spoke my mind and gave my opinion in a clear and no-bullshit way; no aggression, just blunt. The man I was working with (actually, he was working for me) said, „Whoa! We're all on the same team here!“ As if I was yelling at him. I was so shocked because nothing that I

said was personal, offensive, or, to be honest, wrong. All I hear and see all day are men speaking their opinions, and I give mine in the same exact manner, and you would have thought I had said something offensive.

I'm over trying to find the „adorable“ way to state my opinion and still be likable! Fuck that. I don't think I've ever worked for a man in charge who spent time contemplating what angle he should use to have his voice heard. It's just heard. Jeremy Renner, Christian Bale, and Bradley Cooper all fought and succeeded in negotiating powerful deals for themselves. If anything, I'm sure they were commended for being fierce and tactical, while I was busy worrying about coming across as a brat and not getting my fair share. Again, this might have NOTHING to do with my vagina, but I wasn't completely wrong when another leaked Sony email revealed a producer referring to a fellow lead actress in a negotiation as a „spoiled brat.“ For some reason, I just can't picture someone saying that about a man.“

In Mails fand Jennifer Lawrence heraus, dass sie für den Film „American Hustle“ weniger Gage bekam als ihre männlichen Kollegen. Jetzt macht sie Schluss mit Nettsein – und prangert Hollywoods Sexismus an.

Erstveröffentlichung als Gastbeitrag in Lenny's Letter am 14. Oktober 2015. Der vollständige Artikel ist abrufbar via <http://www.lennyletter.com/work/a147/jennifer-lawrence-why-do-i-make-less-than-my-male-costars/>

Warum sollte der Wert von geleisteter Arbeit vom Geschlecht der Person, die sie ausübt, abhängen? Es ist höchste Zeit für faire Bezahlung in allen Berufen.

Dr. Maria Furtwängler, Schauspielerin

Die gläserne Decke. Mitten hindurch oder daran vorbei?

von Ana-Cristina Grohnert

Gläserne Decken mögen transparent sein. Durchlässig sind sie nicht. Diese Erfahrung machen Frauen immer noch und viel zu oft. Ab einem unsichtbaren Punkt auf dem Karriereweg kommen sie nicht mehr voran. Männliche Kollegen ziehen vorbei und nehmen die gut dotierten Positionen ein. Was braucht es, damit Frauen chancengerechte Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten erhalten und höhere Karrierestufen erreichen? Es stellt sich eine Frage, die zwar nicht neu ist – aber aktuell. Die Frage nach mehr Durchlässigkeit. Es geht dabei um eine Benachteiligung, die strukturell verfestigt ist.

Wie sich mangelnde Durchlässigkeit in Euro und Cent auswirkt, belegt der Gender Pay Gap ebenso regelmäßig wie eindrucksvoll. Nur zu einem geringen Teil erklärt sich diese Lohnlücke aus „einer unsachgemäßen Ungleichbehandlung in den Betrieben“, wie das Institut der deutschen Wirtschaft es formuliert. Verantwortlich seien vielmehr „systematisch unterschiedliche Merkmale in den Berufsbiografien von Frauen und Männern“. Mit anderen Worten: Es sind nach wie vor Frauen, die ihr Berufsleben unter anderem für die Familie unterbrechen oder aufgeben.

Ana-Cristina Grohnert ist
seit 2007 Managing Partner
Talent & Partner EMEA
Financial Services bei der Ernst
& Young GmbH Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft sowie seit
2013 Vorstandsvorsitzende der
Charta der Vielfalt e.V.

Gender Career Gap auf dem Weg zur Chefetage

Das hinterlässt Spuren. Frauen sind weit davon entfernt, einen auch nur halbwegs plausiblen Anteil an Top-Führungspositionen zu besetzen. In unserem halbjährlichen Mixed-Leadership Barometer haben wir unter den Vorständen der DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen einen Frauenanteil von 6,4 Prozent ermittelt – gegenüber 5,9 Prozent ein halbes Jahr zuvor. Immerhin, die Dinge scheinen in Bewegung zu geraten, wenn auch sehr zäh. Strukturelle Veränderungen sind jedenfalls überfällig, denn die Verhältnisse wandeln sich grundlegend. Überkommene Gewissheiten gelten immer weniger. Megatrends wie Globalisierung, digitale Transformation oder demografischer Wandel bringen völlig neue Spielregeln mit sich.

Offenheit, Flexibilität, Vielfalt. Überleben in der VUKA-Welt

Volatil, unsicher, komplex, ambivalent – diese Merkmale werden Märkte und Arbeitswelt immer stärker prägen. Erfolgreich sind künftig die Unternehmen, die sich auf diese dynamische, zunehmend vielfältige Umwelt konsequent einstellen. Dies kann aber nur mit einem offenen, chancengerechten Zugang für alle gelingen. Eben mit Durchlässigkeit. Der beste Nährboden dafür ist faktenbasierte Transparenz. Dazu haben wir bei EY ein HR Cockpit entwickelt, mit dem wir anhand von Kennzahlen nachvollziehen, wie wir mehr Frauen gewinnen und sie am besten auf dem Weg an die Spitze begleiten können.

Mit dem Besetzungsmonitoring-Tool – ein weiteres HR-Analyse-Instrument – prüfen wir, wie gut es über den Rekrutierungsprozess hinweg gelingt, geeignete Kandidatinnen zu gewinnen und zu halten. Denn genauso verfahren wir intern bei der Besetzung von Führungspositionen. Und nicht nur da. Wir behalten alle Entwicklungsstufen im Blick. So untersuchen wir beispielsweise auch, wie

viele Frauen die Steuerberaterprüfung ablegen. Zudem gewinnen wir Aufschluss darüber, wie viele und welche Frauen bei uns bleiben und sich in die Spitze weiterentwickeln. Natürlich verfolgen wir auch die Entwicklung des Gender Pay Gaps aufmerksam. Momentan liegen wir bei weniger als 2 Prozent, statistisch also nicht mehr signifikant. Die Daten zeigen uns, dass unsere Maßnahmen für mehr Durchlässigkeit Wirkung entfalten. So etwa die „Women's Leadership Journey“ – eine Bündelung an Maßnahmen, die auf einzelne Senioritätsstufen zugeschnitten ist. Es trägt viel dazu bei, dass wir die gesetzlich angestrebte Geschlechterquote einhalten.

Die Gläserne Decke ist kein Panoramadach

Wir begleiten Frauen auf ihrem Weg bei EY mit Angeboten wie zum Beispiel dem „Women in business-Training“. Wir unterstützen sie dabei, ein Netzwerk aufzubauen. Und natürlich schöpfen wir jede sinnvolle Möglichkeit aus, um die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten. Allerdings reichen auch die besten Maßnahmen nicht aus, wenn sie nicht in einen Kulturwandel eingebettet sind, der die gesamte Organisation umfasst. Eine Schlüsselrolle spielen dabei die Führungskräfte, denn sie treffen Personalentscheidungen. In „Unconscious Bias-Workshops“ lernen sie, sich insbesondere von unbewussten Gender-Vorurteilen frei zu machen. International treiben wir den Kulturwandel mit unserer Kampagne „Woman fast forward“ voran. Der Slogan „I won't wait“ beschreibt nachdrücklich, worum es dabei geht: Qualifizierte, junge Frauen warten nicht mehr darauf, „nach oben“ durchgelassen zu werden, sondern gehen gleich dorthin, wo sie einen fairen Zugang haben. Die gläsernen Decken zeigen zunehmend Risse. Gut so.

Unternehmenskulturen verändern – Wertschätzung zeigen

von Prof. Dr. Martina Schraudner

„Ich habe in den 90ern von einer Führungskraft der obersten Etage gehört: ‚Wir haben unser Idealbild von einer Frau zu Hause und sollen im Berufsleben mit einem anderen Typus Frau positiv umgehen.‘ Bei dem Thema hat sich noch nicht viel getan“.

(Zitat aus: Kaiser et al. 2012: 51)

Trotz dieses düsteren Rückblicks und der Feststellung, dass sich seit den 90er Jahren bisher wenig hinsichtlich der Wahrnehmung von Frauen getan habe, hat sich dennoch manches getan. In den letzten Jahren wurden viele Anstrengungen unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern, damit weiblicher Führungsanspruch und die Übernahme familiärer Verantwortung nicht länger konträre Lebensarrangements darstellen.

Der Anteil von Frauen im Topmanagement im Jahr 2015 lag in deutschen Unternehmen bei 11,5 Prozent (Schwarze et al. 2015: 13). Des Weiteren steht neben dem prozentualen Defizit an Frauen in Führungspositionen ein weiterer Aspekt im Raum, der faktisch für die Benachteiligung von Frauen in Unternehmen steht: Die ungleiche Bezahlung. Im Jahr 2015 verdienten Frauen noch immer 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (DeStatis 2016).

Unter dem Überbegriff „fehlende Wertschätzung“ lassen sich sowohl Gender Pay Gap als auch der geringe Anteil von Frauen in deutschen Führungsetagen zusammenführen. Um dieser fehlenden Wertschätzung auf organisationaler Ebene systematisch zu begegnen, bedarf es eines Wandels in der Unternehmenskultur. Es genügt nicht, eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen zu ergreifen. Vielmehr sind tiefgreifende Veränderungen von innen heraus nötig. Fördermaßnahmen müssen in eine Kultur der echten Wertschätzung eingebettet sein, damit sie ihre Wirkung entfalten und zu den gewünschten Veränderungen führen können. Unternehmen müssen also langfristig Strukturen aufbauen, um bessere Voraussetzungen für Frauen zu generieren, insbesondere was die Möglichkeiten

von lebensphasenorientiertem Arbeiten betrifft und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet.

Sehr wohl verändert hat sich die Einstellung gegenüber Familienpflichten bei jungen Männern. Ergebnisse einer Studie mit High Potentials (Trübswetter et al. 2015) zeigen, dass zu Karrierebeginn beide Geschlechter gleichermaßen flexibel und mobil sind und demgemäß Reisetätigkeiten und längere Auslandsaufenthalte keine großen Herausforderungen darstellen. Mit zunehmendem Alter sinkt jedoch die Mobilität und der Wunsch nach Absicherung wird größer.

Diese Entwicklung ist dabei nicht nur bei Frauen zu erkennen, sondern auch Männer wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten und individuelle Modelle, die auch ihre familiäre Verantwortung mitberücksichtigen. Demnach würden Unternehmen, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Hinblick auf deren Privatleben berücksichtigen, nicht nur dafür sorgen, dass Frauen ihre beruflichen Potenziale ausschöpfen und zum nachhaltigen Erfolg der Unternehmen beitragen. Tatsächlich würden auch Männer von einem Wandel der Unternehmenskultur profitieren, da sich auch ihre Bedürfnisse vor dem Hintergrund sich verändernder Rollenbilder wandeln.

Eine Anpassung der Unternehmenskultur an die individuellen – momentan noch weiblich konnotierten – Bedarfe wird sich positiv auf die Motivation der Beschäftigten auswirken. Wertschätzung führt zur Bindung an das Unternehmen, junge Mitarbeitende können gewonnen werden. Konkret bedeutet dies, dass Unternehmen ihr Personalmanagement lebensphasenorientiert gestalten. Entlassungsphasen und späte Karrieren müssen als Normalfälle etabliert und eingeplant werden. Entscheidend ist dabei ein Verständnis, das die Unterschiedlichkeit von Beschäftigten als Innovationsressource begreift und wertschätzt. Hilfreich wäre hierzu beispielsweise eine Objektivierung und transparente Gestaltung aller Leistungsbewertungs- und Besetzungsprozesse. Erst eine Top-Down Verbrei-

tung dieses Ansatzes durch den Vorstand erlaubt die dauerhafte Verankerung in der Unternehmensstrategie. Denn nur, wenn die Unternehmensführung eine lebensphasenorientierte, vielfältige Unternehmenskultur nicht nur öffentlich definiert, sondern auch vorlebt, kann sich eine solche Kultur etablieren.

Strukturelle Veränderungen sind in einer sich verändernden Gesellschaft und vor dem Hintergrund der Digitalisierung für die Unternehmen zunehmend relevant. Es geht nun darum, die anstehenden Veränderungen auch hinsichtlich einer gerechteren Teilhabe von Frauen zu gestalten. Die notwendigen Ansätze und Maßnahmen sind bekannt, jetzt müssen sie eingesetzt und umgesetzt werden. Eine höhere Anzahl von Frauen in Führungspositionen und eine gerechte Bezahlung von Frauen wird dann zum sichtbaren Nachweis für gelebten Kulturwandel in einem Unternehmen.

Literatur:

DeStatis – Statistisches Bundesamt (2016). Pressemitteilung vom 16. März 2016 – 97/16. Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21%. Wiesbaden.

Kaiser, S., Hochfeld, K., Gertje, E., Schraudner, M. (2012). Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer.

Schwarze, B., Frey, A., Tapken, H., Hübner, A. (2015). Frauen im Management in Kooperation des Kompetenzzentrums Frauen im Management, Hochschule Osnabrück mit Bisnode Deutschland GmbH. Osnabrück.

Trübswetter, A., Genz, K., Hochfeld, K., Schraudner, M. (2015): Corporate Culture Matters. Alumni of UNITECH International and their Workplace Preferences – An Exploratory Study. Fraunhofer.

Prof. Dr. Martina Schraudner leitet das Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO sowie das Fachgebiet „Gender- und Diversity-Aspekte in Organisationen“ an der Technischen Universität Berlin. Sie befasst sich mit Methoden, Instrumenten und Prozessen, die Diversity für Organisationen und Unternehmen insbesondere im Innovationsumfeld nutzbar machen.

Equal Pay in Konzern und großem Mittelstand – Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen

von Torsten Bittlingmaier

„Fair“ statt „Equal“

Mit Blick auf größere und große Unternehmen muss man konstatieren: „Equal Pay“ ist derzeit kein Thema, das mit großer Ernsthaftigkeit verfolgt wird. Das liegt einerseits daran, dass alle Aufmerksamkeit vom Thema Frauenquote und der Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen dazu absorbiert wird - und damit der Druck auf die strukturellen Veränderungen zugunsten einer Gleichbehandlung der Geschlechter innerhalb der Unternehmen eher wieder abnimmt. Andererseits führt der Begriff „Equal“ – also „gleich“ in die Irre, suggeriert er doch „Gleichmacherei“ in Sachen Bezahlung, unabhängig von Leistung, Erfahrung, Verantwortung usw..

Unternehmen streben dagegen nach Strukturen fairer Bezahlung, denn gerade Leistungsträger und Leistungsträgerinnen würden gleiches Geld für alle als eine Ungerechtigkeit empfinden. Befragungen zeigen, dass die Gehaltszufriedenheit sich weniger über die absolute Höhe definiert als vielmehr über die relative Einordnung in Bezug auf Kollegen, Vorgesetzte ua.

Das Abwehren der Forderung nach „Equal Pay“ wird daher relativ leicht, wenn mit der unbereinigten Statistik argumentiert wird. Wenn in einem Topf viele Teilzeitverträge und tendenziell schlecht bezahlte Berufsbilder vertreten sind, im anderen überwiegend hochqualifizierte, so ist ein deutlicher Gehaltsunterschied zwischen diesen Töpfen aus Sicht eines Betriebes völlig in Ordnung. Zumal größere Betriebe Systeme und Strukturen eingeführt haben, um eine faire Entgeltfindung weitgehend zu sichern. Denken wir dabei an Entgelttarifverträge, Stellenbewertungen, Gradingssysteme, Diversity Manager, Gleichstellungsbeauftragte usw., so müssen wir konstatieren, dass in der Tat einiges zum Erreichen fairer Bezahlung geschieht. Und dennoch existiert ein deutlicher Gender Pay Gap, der aus meiner Sicht aber lediglich Symptom zweier grundlegender Fehlentwicklungen ist: einer gesellschaftlichen und einer betrieblichen.

Die gesellschaftliche Fehlentwicklung ...

... bringt der deutsche Kabarettist und Jurist Max Uthoff mit folgendem Statement perfekt auf den Punkt: „Niemand verdient es, ein Vielfaches an Gehalt einer Krankenschwester zu bekommen – weil niemand härter arbeitet“ (Dezember 2016). Warum bezahlen wir Berufe, die sich um Geld oder Technik kümmern, so viel besser als die Arbeit mit Menschen? Warum sind wir genervt, wenn die Kindergärtnerinnen streiken – anstatt unsere Solidarität zu bekunden? Wir verwenden zu viel Zeit auf die Symptome, zu wenig Aufmerksamkeit auf die kranke Struktur.

Die relevante Frage an die Unternehmen ...

... ist in Analogie dazu nicht die Frage nach gleicher Bezahlung. Vielmehr geht es im Kern darum, dass deutlich mehr Frauen den Sprung in die am besten bezahlten Positionen schaffen. Die etwas hilflosen und vielfach zum Scheitern verurteilten Versuche gab es erst kürzlich.

Woran Vorstandsbesetzungen scheitern

Betrachten wir die in den letzten Jahren in DAX Konzernen mit Frauen besetzten Vorstandspositionen, so fallen drei Dinge besonders ins Auge: Erstens wurde in der überwiegenden Mehrheit der Fälle das Vorstandsressort „Personal“ benutzt, um die Frauenquote im Vorstand zu erhöhen. Das mag erklärbar sein durch relativ hohe Frauenanteile in den Personalbereichen. Dagegen spricht aber zweitens: In praktisch keinem Fall erfolgte der Sprung auf die Vorstandsposition aus dem eigenen Unternehmen; in nahezu allen Fällen wurden externe Besetzungen vorgenommen. Das spricht eine deutliche Sprache: strukturierte Förderung talentierter Frauen findet offenbar nicht statt – anders ist der Sachverhalt überwiegend externer Besetzungen nicht erklärbar. Das alles führt zu drittens: Nach relativ kurzer Zeit räumten viele der weiblichen Personalvorstände ihre Position wieder. Und

mögen auch die kommunizierten Gründe dafür unterschiedlich sein, so darf doch mit hoher Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass das fehlende Netzwerk im Unternehmen und in der Branche ein erfolgskritischer Faktor war – und das Scheitern maßgeblich bewirkt hat.

Was also tun, um Frauen in relevanten Positionen dauerhaft zu etablieren?

Netzwerke machen Karrieren

Positiv betrachtet, sind gut strukturierte und gepflegte Netzwerke relevanter Erfolgsfaktor einer Karriere: Eine interne Studie von IBM aus dem Jahre 2010 belegt, dass Karrieren zu 10 Prozent von der Leistung, zu 30 Prozent vom Image, aber zu 60 Prozent von den Kontakten der jeweiligen Person abhängen. Erfahrungsgemäß gestalten Männer ihre Netzwerke sehr viel karrierebewusster als Frauen, bei deren Netzwerken häufig der Faktor Sympathie eine überragende Rolle spielt.

Die Abwärtsspirale der Führungsqualität durchbrechen

Die Wissenschaft nennt es homosoziale Reproduktion, salopp würden wir sagen: „Schmidt sucht Schmidtchen“: Über viele Jahre hinweg war Führung die einzig mögliche Karriere, Experten oder Projektlaufbahnen eher die Ausnahme. In der Folge wurden häufig gute Experten zu Führungskräften gemacht, und selbst die schlechten unter ihnen lernten schnell, dass zur Sicherung der eigenen Position keine auffallend besseren Mitarbeiter eingestellt werden durften. Eingestellt wurde also nach dem Motto „so ähnlich wie ich – aber etwas kleiner“ – „Schmidt sucht Schmidtchen“ eben. Dank entsprechender Auswahlverfahren, Leistungs- und Potenzialeinschätzungen usw., die immer der Führungskraft eine maßgebliche Rolle zuwiesen, wurde – etwas boshaft betrachtet – eine Abwärtsspirale in Sachen Führungsqualität in Gang gesetzt; und entsprechend dieser Logik gab es auch in dieser Konstellation für Frauen nur selten eine Entwicklungsmöglichkeit.

Diese Abwärtsspirale gilt es zu durch-

brechen durch kluge Richtlinien zur Personalauswahl, entsprechende Auswahl- und Beurteilungsverfahren sowie Beförderungsrichtlinien. Noch immer stellen wir fest, dass Teilzeitangestellte (d.h. überwiegend Frauen) tendenziell schlechter beurteilt werden als die Kollegen in Vollzeit. Das muss äußerst kritisch hinterfragt und aufgelöst werden! Die alten Strukturen, die gewollt oder ungewollt Frauen benachteiligen, müssen mit Macht aufgebrochen werden. Ein paar Gender-Awareness-Trainings reichen definitiv nicht aus, vielmehr gilt es, gezielt weiblichen Nachwuchs für weiterführende Führungsaufgaben zu entwickeln.

Lange Auszeiten vermeiden

Analysiert man den Zeitpunkt, an dem viele talentierte Frauen „verloren gehen“, so landet man unweigerlich bei der Elternzeit. Hier gilt es, in Kontakt zum beruflichen Umfeld zu bleiben, bzw. aus Sicht der Unternehmen kluge Konzepte anzubieten, um lange Auszeiten zu verhindern. Für Männer wie Frauen gleichermaßen, angesichts immer kürzerer Innovationszyklen und dramatisch abnehmender Halbwertszeit von Wissen.

Herausfordernde Aufgaben übertragen und übernehmen

Führung lernt man nur zum Teil aus Büchern oder im Seminar; überwiegend lernt man in kritischen Situationen, herausfordernden Projekten, Notfällen, Krisen etc.

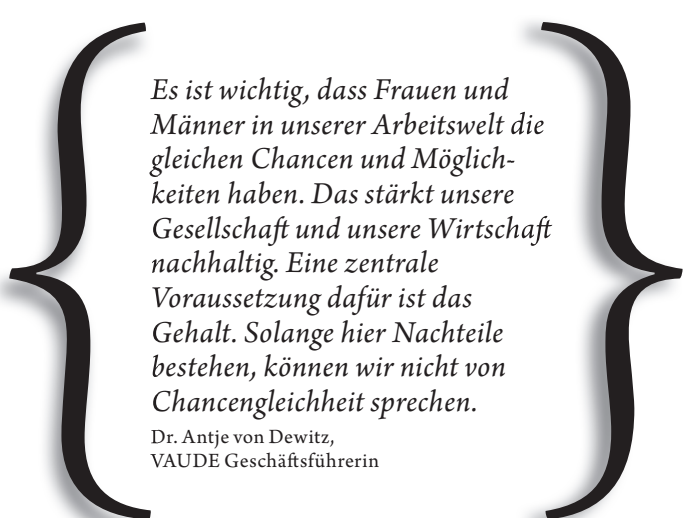
Unternehmen sollten gezielt talentierten Frauen entsprechende Aufgaben übertragen und sie bestmöglich darauf vorbereiten. Und gleichermaßen gilt: Frauen müssen öfter den Mut aufbringen und „Ja“ sagen. Wir Männer kochen auch nur mit Wasser...

Ausblick

Viele Branchen samt der jeweiligen Konzernunternehmen stehen vor massiven Umbrüchen: demographische Entwicklung, Wertewandel, aber vor allem auch

die Digitalisierung sorgen für erhebliche, teils disruptive Veränderungen der Geschäftsmodelle, Organisationen und Prozesse. Die Unternehmen spüren, dass ihre Innovationsfähigkeit bei weitem nicht mehr ausreicht, um sich gegen die Angreifer – junge Unternehmen, die bereitwillig gegen bisherige Konventionen verstoßen und „ihr“ Geschäft völlig neu denken – erfolgreich zur Wehr zu setzen. „Agilität“ erscheint als das neue Zauberwort, doch so recht weiß noch niemand, wie das in einer Konzernlandschaft eigentlich funktionieren soll. Und genau hier stecken die Chancen: die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, wächst. Führen in einem agilen System verlangt nicht mehr den einen starken Mann, sondern Menschen, die sich als ausgleichend, moderierend und vor allem auf Augenhöhe agierend erweisen; nicht der Einzelne, sondern das System schafft den Erfolg. Viele Stärken, die wir typischerweise Frauen zuschreiben, sind da in deutlich höherem Maße gefordert als bisher. Als weiterer Faktor kommt Vielfalt als Erfolgsfaktor hinzu. Die Chancen werden sich zweifellos bieten – jetzt braucht es die Frauen, die den Mut haben, sie ergreifen. Dann profitieren am Ende wir alle.

Torsten Bittlingmaier ist Gründer von TalentManagers und erfahrener Personalmanager mit Know-how in sämtlichen Feldern der operativen und strategischen, auch internationalen, Personalarbeit. Seine Expertise gewann Bittlingmaier unter anderem bei der Linde AG, MAN, der Software AG und der Deutschen Telekom in führenden Positionen des Personalmanagements. Beratungserfahrung sammelte er als Geschäftsführer der Haufe Akademie mit den Schwerpunkten HR Management, Talent Management, Projekt-, Prozess- und Change Management sowie Leadership.



Es ist wichtig, dass Frauen und Männer in unserer Arbeitswelt die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben. Das stärkt unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft nachhaltig. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist das Gehalt. Solange hier Nachteile bestehen, können wir nicht von Chancengleichheit sprechen.

Dr. Antje von Dewitz,
VAUDE Geschäftsführerin

Die Zukunft der Arbeitswelt ist weiblich

Interview mit Prof. Dr. Christiane Funken

Die Arbeitswelt verändert sich stetig. Wie sehen die derzeitigen Veränderungen aus und in welche Richtung gehen diese?

Durch die Digitalisierung fallen zunehmend gering qualifizierte und standardisierte Tätigkeitsbereiche weg. Gleichzeitig entstehen neue, höher qualifizierte Arbeitsformen, die wir Wissensarbeit nennen. Der Grund: Um im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, sind Unternehmen gezwungen, ihre Problemlösungen, Kampagnen, Logistiken und Marketingkonzepte vollständig auf die spezifischen Bedürfnisse der Kunden zuzuschneiden. Dies geht nur, wenn Experten und Expertinnen aus unterschiedlichen Fachkulturen zusammengeführt werden, die gemeinsam, also im Team innovative Lösungen für kundenindividuelle Probleme entwickeln

Sie beschreiben die Zukunft der Arbeitswelt als weiblich. Welche Voraussetzungen und Skills bringen Frauen hier mit und wo können sie diese einsetzen?

Projekte mit einer solch geballten interdisziplinären Kompetenz können nur dann erfolgreich sein, wenn die Teammitglieder immer wieder neu fachfremdes Denken verarbeiten, Konflikte zwischen den Fachkulturen lösen, sensibel den Kunden einbeziehen und flexibel auf stets wechselnde räumliche und personelle Herausforderungen reagieren. Das alles sind Skills, für die Frauen gut vorbereitet sind. Aufgrund ihrer Sozialisation und Lebenssituation sind sie durchweg gute Teamplayer mit psychologischem Gespür, Integrationskraft, Kreativität und, das ist wichtig: hoher mentaler und organisatorischer Flexibilität – also genau die Future Skills, die in der neuen, vernetzten Arbeitswelt gefordert werden.

Ihre Ausführungen zeichnen ein sehr positives Bild für Frauen im Arbeitsmarkt. Wo sehen Sie dennoch die größten Herausforderungen und Stolpersteine?

Die Digitalisierung und Flexibilisierung der aktuellen Arbeitswelt ist tatsächlich höchst ambivalent und darf nicht allein technisch erfolgen. Der Wandel erfordert unabdingbar eine sinnvolle Gestaltung der neuen Arbeitsprozesse auf personeller und betrieblicher Ebene. Hier sehe ich eine große Chance für Frauen, denn sie verfügen über die Kompetenzen, die notwendig sind, um agil und vernetzt, aber auch sozialverträglich und nachhaltig zu arbeiten. Allerdings beobachten wir aktuell in den Unternehmen noch höchst widersprüchliche Bedingungen. Die neuen Anforderungen an die Beschäftigten, also vernetztes und innovatives Arbeiten in Teams, werden oft noch durch veraltete Arbeitsbedingungen konterkariert.

Die „Sheconomy“ beruht auf einer Durchmischung der Arbeitswelt mit Frauen auf allen Unternehmensebenen. Welche Veränderungen des Gender Pay Gaps erwarten Sie durch diese Durchmischung?

In traditionellen Unternehmen ist Macht (und damit oft auch Gehalt) an Status und Wissen geknüpft. Wenn aber durch die Digitalisierung zunehmend die alten Abteilungs- und Unternehmensgrenzen (zugunsten von räumlich und personell vernetzten Projekten) aufgebrochen werden, dann verfügen zukünftig immer mehr Beschäftigte über Informationen, Wissen und Kontakte, die ihre eigenen Positionen im Unternehmen stärken. Dies wird sich spätestens dann auf den Gender Pay Gap auswirken, wenn Frauen diesen Wandel nutzen und gendergerecht mitgestalten. Hierzu müssen sie auch über Macht verfügen.

Wie gehen Frauen mit Macht um?

Viele Frauen schrecken bislang vor Macht zurück, weil sie den männlichen Umgang mit Macht ablehnen. Damit überlassen sie allerdings den männlichen Führungskadern das Ruder und das ist fatal. Stattdessen sollten Frauen – im Sinne von Hannah Arendt – Macht positiv und sozialverträglich nutzen. Sie können mit Überzeugungskraft und gemeinsam mit anderen die Demokratisierung der Arbeitswelt vorantreiben, indem sie ihre Kompetenzen, die Future Skills, als Marktwert erkennen und strategisch einsetzen. Nur so können sie die Geschlechtergerechtigkeit und Demokratisierung in der Arbeitswelt vorantreiben und diese auch für ihr eigenes Fortkommen nutzen. Dies beschreibe ich in meinem Buch *Sheconomy*.

*Prof. Dr. phil. Christiane Funken ist Professorin der Medien- und Geschlechtersoziologie am Institut für Soziologie an der TU Berlin. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen vor allem Kommunikations- und Mediensoziologie sowie Geschlechterforschung. Ausserdem ist sie Expertin im Forum Informationsgesellschaft der Bundesregierung sowie Kuratorin des Königlich Preussischen Kulturbesitzes und bei Total E-Quality. Ihr neuestes Buch *Sheconomy* wurde in Presse und Öffentlichkeit gefeiert.*

Equal Pay in der Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Risiken der Digitalisierung

von Eva M. Welskop-Deffaa

Die Erfindung des Computers und die Eröffnung des permanenten Zugangs zum worldwideweb via Smartphone haben Leben und Arbeiten dramatisch verändert. Und wir stehen erkennbar erst am Anfang der digitalen Revolution. Entgrenzung von Arbeitsort und Arbeitszeit, Entbetrieblichung und Organisation der Arbeit über neue Intermediäre im Netz sind ebenso wie neue Produkte, neue Geschäftsmodelle (Stichwort „Plattformökonomie“) und ein datengestützter Dienstleistungsboom 4.0 Charakteristika der digitalen Wirtschaftswelt. Die Auswirkungen dieser Neuerungen auf die Beschäftigungs- und Entlohnungschancen von Frauen und ihre Effekte auf die Einkommenssituation von Frauen und Männern sind bislang nur begrenzt vorhersehbar. Hochwahrscheinlich ist, dass in den Dienstleistungsbranchen, in denen bislang überproportional viele Frauen beschäftigt sind und bescheidene „Frauenlöhne“ bezahlt werden, erhebliche Produktivitätssteigerungen bevor stehen.

Die Expertenkommission Forschung und Innovation der Bundesregierung hat in ihrem Gutachten 2016 mit Nachdruck darauf hingewiesen, wie sehr die Servicerobotik an ökonomischer Bedeutung gewinnt und wie groß das Innovationspotenzial ist, das sich aus der Verknüpfung sozialer und technologischer Innovationen ergibt. Hier liegen Chancen für gute Arbeit in „Frauenberufen“. Gute Fraueneinkommen ergeben sich daraus aber nur, wenn die zu erwartenden Produktivitätssteigerungen tatsächlich in Einkommenssteigerungen der weiblichen Beschäftigten gemünzt werden.

Zur Durchsetzung guter Einkommen wird es auch in der Arbeitswelt 4.0 kollektiver Strategien bedürfen. Dazu bedarf es erweiterter Formen solidarischer Interessenvertretung. Denn Arbeit wird in der Wirtschaft 4.0 zunehmend auch als „selbstständige“ Arbeit erbracht - außerhalb eines klassischen abhängigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungs-

verhältnisses. Der „digitale Nomade“ kombiniert abhängige und selbstständige Erwerbstätigkeit parallel und im Lebensverlauf wiederholt wechselnd. Manchem Beschäftigungsverhältnis sieht man es nur noch schwer an, ob es als Werkvertrag einer Selbstständigen oder doch als abhängiges Arbeitsverhältnis zu klassifizieren ist. Mit der digital beschleunigten Erwerbshybridisierung geraten bewährte Muster kollektiver Durchsetzung von Interessen an ihre Grenzen. Tarifverträge sind typischerweise auf abhängig Beschäftigte beschränkt. Auch unsere Systeme sozialer Sicherung knüpfen im Kern am abhängigen Beschäftigungsverhältnis an; die Einbeziehung von Selbstständigen in die Sozialversicherung gelingt nur schrittweise und häufig gegen große Widerstände.

Chancen also oder Risiken für Equal Pay? Es spricht einiges dafür, dass in der Arbeitswelt 4.0 die Erwerbsquote von Frauen zunimmt, nicht zuletzt weil die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Aufgaben im Lebenslauf flexibler darstellbar wird. Und es sieht ganz so aus, als könnten in klassischen Frauen- und Dienstleistungsberufen digitalisierungsgetriebene Produktivitätsgewinne Verteilungsspielräume eröffnen, die eine bessere Entlohnung leichter machen. Das sind die Chancen. Gleichzeitig führen Entbetrieblichung und Hybridisierung der Erwerbsarbeit dazu, dass erprobte Formen kollektiver Interessendurchsetzung ihre Durchschlagskraft verlieren. Das sind die Risiken.

Es stimmt hoffnungsfroh, dass Gewerkschaften sich ausdrücklich für Selbstständige und Crowdworkerinnen öffnen und mit ihnen gemeinsam nach Wegen suchen, wie in der Arbeitswelt 4.0 guter Lohn, Arbeitsschutz und gute soziale Absicherung erreicht werden können, unabhängig davon, ob das zugrunde liegende Beschäftigungsverhältnis als Arbeitsverhältnis organisiert ist. Wichtig ist, dass Frauen die Einladung zur Mitarbeit offensiv annehmen und in den Gewerkschaften 4.0 ihre Stimme erheben. Denn „von alleine“ wird sich der Gender Pay und Pension Gap auch in der Arbeitswelt 4.0 nicht schließen.

Eva Welskop-Deffaa ist studierte Volkswirtin und nach verschiedenen beruflichen Etappen – etwa als Grundsatzreferentin beim Katholischen Deutschen Frauenbund und als Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesfamilienministerium – seit 2013 Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. Hier ist sie nicht nur zuständig für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, sondern auch für die Menschen mit Behinderung, die Erwerbslosen und den Bundesmigrationsausschuss.

It's indisputable that there's a real pay gap. People can argue about how big, but that's almost besides the point. ... The point is that every woman, every girl deserves to get paid what they're worth.

Sheryl Sandberg, CFO Facebook

Lohntransparenz trägt zur Beseitigung des Gender Pay Gap bei

von Nicolas Werner

Auf der Arbeitgeberbewertungsplattform Glassdoor können Nutzer anonym - unter Angabe ihres Arbeitgebers und Jobtitels - ihr Gehalt einstellen. Anhand dieser Angaben wird jedes Jahr eine Studie in mehreren Ländern durchgeführt, um den Gehaltsunterschied zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern zu identifizieren. Das Ergebnis: In Deutschland wie auch in anderen westlichen Industrienationen wie z.B. Frankreich oder den Vereinigten Staaten ist die Gehaltskluft immer noch sehr präsent. Selbst bei Berücksichtigung von Faktoren wie unterschiedlicher Berufswahl und familienbedingter Pausen erhalten Frauen für die gleiche Tätigkeit bei gleichem Bildungsstand und vergleichbarer Erfahrung durchschnittlich weniger Lohn.

Ein Diskurs über Veränderungen in der Gesellschaft und im Bildungssystem, um Frauen zu ermutigen, Berufe zu ergreifen, in denen sie traditionell unterrepräsentiert sind, muss hier konsequent fortgeführt werden. Bei ungleicher Bezahlung sind aber auch die Arbeitgeber direkt aufgefordert zu handeln.

Zwar liegt der bereinigte Entgeltunterschied bei der Altersgruppe der 20-30-Jährigen erheblich niedriger als bei der Gruppe der 50-60-Jährigen - hier herrscht ein abnehmender Trend - ist aber immer noch sehr hoch. Die einzige Möglichkeit, dem entgegenzuwirken ist Lohntransparenz. So sollten Arbeitgeber den Gender Pay Gap in ihrem Unternehmen untersuchen, um ihn so eliminieren zu können. Der positive Effekt für Firmen liegt auf der Hand. Lohngerechtigkeit kann das Bewerberverhalten nämlich signifikant beeinflussen. Eine Umfrage im Rahmen der Studie stellte fest, dass der überwiegende Teil der Arbeitnehmer sich nicht bei einem Unternehmen bewerben würde, bei dem ein Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern vermutet wird. Vor allem Unternehmen, die mehr weibliche Talente für sich begeistern wollen, sollten transparent mit ihrer Vergütungspraxis umgehen. Im Kampf um die besten Mitarbeiter hat sich als entscheidender Vorteil erwiesen, wenn sich ein Arbeitgeber Lohntransparenz auf die Fahnen schreibt und aktiv eine gleiche Bezahlung anstrebt und durchsetzt.

Jede Firma kann und sollte diese Analyse im eigenen Haus durchführen. Und immer mehr Arbeitgeber tun dies mittlerweile auch, um faire Gehälter zu gewährleisten. Hier geht es jedoch nicht allein um Image-Gewinn. Vorstände sollten nicht nur regelmäßig die eigene Firmenstrategie sondern auch Gehaltsstrukturen in Frage stellen. Es gibt einen Zusammenhang zwischen

gerechter Bezahlung, der Zufriedenheit von Mitarbeitern und der positiven wirtschaftlichen Entwicklung eines Unternehmens.

Eine moderne wettbewerbsorientierte Wirtschaft kann es sich nicht leisten, Frauen und Männer ungleich zu bezahlen. Je eher Unternehmen das realisieren und neben Chancengleichheit auch Gehaltstransparenz praktizieren, desto schneller wird der Gender Pay Gap geschlossen.

Nicolas Werner arbeitet bei Glassdoor Global Ltd., einem Online-Portal für Recruiting und Jobs, das vor allem auf Transparenz setzt. Glassdoor hat im Jahr 2016 Befragungen zum Gender Pay Gap veröffentlicht: Global Gender Pay Gap Survey sowie Demystifying the Gender Pay Gap. Beide Befragungen diskutieren die Lohnlücke und ihre Ursachen im internationalen Vergleich. Daneben hat Glassdoor eine Diskussionsrunde zum Equal Pay Day 2016 in den USA organisiert. Diskutiert haben u.a. Robert Hohman, CEO Glassdoor, Hillary Clinton, Präsidentschaftskandidatin der Demokratischen Partei, Megan Rapinoe, Fußballspielerin in der Amerikanischen Nationalmannschaft der Frauen, und Dan Henkle, Präsident Gap Foundation.

Equal pay for women isn't just fair – it's a game changer for the economy.

Hillary Clinton,
chem. US-Präsidentschaftskandidatin

Der Blick zu den Nachbarn: Wie sieht Gleichstellung in Schweden aus?

Interview mit Åsa Regnér

Welche Bedeutung hat Gleichstellung für die schwedische Gesellschaft und Volkswirtschaft?

Gleichstellung ist für uns von großer Bedeutung. Es gibt eine breite, politische Zustimmung – derzeit in jedem Fall – nachdem wichtige, entscheidende Reformen umgesetzt wurden. Viele dieser Reformen wurden bereits in den 1970er Jahren eingeführt und werden heute mit dem Schwedischen Modell in Verbindung gebracht. Diese Reformen beinhalten Steuerreformen, ein starkes Gesundheitswesen und Daseinsfürsorge, welche Betreuungsangebote für Kinder und Altenpflege beinhalten sowie ein gut entwickeltes Versicherungssystem für Eltern. All diese Instrumente bieten gute Voraussetzungen für Frauen und Männer gleichgestellt am schwedischen Arbeitsmarkt teilzuhaben.

Welche positiven Aspekte der Gleichstellung werden von Männern in Schweden wahrgenommen?

Männer sehen vorwiegend die größere Teilhabe am Leben ihrer Kinder und Enkel. Wir sehen ebenso einen gestärkten Gesundheitsnutzen, welcher zu einem gewissen Teil einem zunehmend gleichgestellten Leben zugeordnet werden kann. Die Lebenserwartung von Männern steigt schneller als die der Frauen.

Schweden gilt als Vorreiter in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Gender Pay Gap beträgt in Schweden jedoch weiterhin 14,6 Prozent. Welche Ursachen der Lohnlücke konnten beseitigt bzw. deutlich reduziert werden und welche Ursachen erweisen sich als besonders hartnäckig? Durch die Einführung von Berichtspflichten und aktiven Maßnahmen haben wir signifikant erschwert, dass Unternehmen ungleiche Bezahlung außer Acht lassen können. Zum jetzigen Zeitpunkt müssen Unternehmen Berichte zu den Gehältern von

Männern und Frauen sowie weiteren Anstellungsbedingungen einreichen. Die derzeitige Regierung hat beschlossen, den Berichtszeitraum von drei auf ein Jahr zu verkürzen.

In ihrem Arbeitsleben verdienen Frauen mehr als drei Millionen Kronen weniger als Männer. Zum einen entsteht dieser Unterschied, weil die Arbeit von Frauen häufig weniger wertgeschätzt wird, zum anderen sind Frauen weniger im Arbeitsmarkt vertreten, sind häufiger krank und kümmern sich weiterhin häufiger um ihre Kinder. Die Regierung hat sich deshalb verpflichtet, große Ressourcen auf die Verbesserung von Arbeitsumfeldern zu verwenden, nicht zuletzt die Arbeitsumfelder von Frauen. Wir werden die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen limitieren, da diese häufig Frauen betreffen.

Welche Maßnahmen planen Sie für die kommenden Jahre, um die Lohnlücke weiter zu schließen?

In dieser Legislaturperiode hat sich der Unterschied von Frauen und Männern im Arbeitsmarkt verringert, da die Beschäftigungsquote von Frauen schneller wächst als die von Männern. Diese Quote wächst am schnellsten für Frauen, die außerhalb Schwedens geboren wurden. Die Beschäftigungsquote ist seit der Wahl 2014 um einen Prozentpunkt gestiegen. Der schwedische Verband lokaler Behörden und Regionen sowie die Gewerkschaft Kommunal haben sich darauf verständigt, Vollzeitbeschäftigung als Norm anzusehen. Alle Beschäftigten, die in der Gewerkschaft Kommunal organisiert sind, sollen bis 2017 einen Plan verfolgen, in Vollzeitbeschäftigung zu arbeiten. Es wird jährlich überprüft, wie und ob dieser Plan in die Tat umgesetzt wurde, und das Programm wird bis 2021 fortgesetzt. Wie schon erwähnt sind Berichtspflichten in Bezug auf Gehälter wichtig, ebenso wie die Arbeit von verschie-

denen Parteien. Arbeitsförmedlingen, die staatliche Arbeitsvermittlung, hat die Aufgabe, die Trennung nach Geschlechterlinien im Arbeitsmarkt aufzuheben – und dass Menschen sich in ihrer Berufswahl entgegen vorgegebener Geschlechterrollen entscheiden. Die ist insbesondere von Bedeutung, da immer mehr Menschen in den schwedischen Arbeitsmarkt eintreten.

Wir werden drei Monate Elternzeit für einen Elternteil reservieren und hoffen, dass dadurch Frauen und Männer ihre Erwerbs- und Sorgearbeit gerechter aufteilen. Wir haben Resultate aus früheren Reformen und sind hier zuversichtlich.

Frauen werden häufiger krank und haben höhere Fehlzeiten. Die Regierung will deshalb Arbeitsumfelder mit ausreichend Geldern verbessern, nicht zuletzt die Arbeitsumfelder von Frauen. Darüber hinaus wird die Regierung die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen begrenzen, da Frauen häufiger befristet arbeiten.

Åsa Regnér ist seit 2014 Ministerin für Kinder, Senioren und Gleichstellung in Schweden und damit für Altenpflege und Kinderbetreuung, Gleichstellung, die Rechte und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen sowie für die Rechte von Kindern zuständig. Zuvor war sie für UN Women in Bolivien aktiv und in verschiedenen Ministerien in Schweden, u.a. für die Ressorts Arbeit und Justiz, tätig.

Edeltraud Walla ist Schreimermeisterin und arbeitet als Werkstattleiterin und Beauftragte für Chancengleichheit an der Universität Stuttgart. 2015 machte sie ihren Fall der ungleichen Bezahlung publik und zog damit bis zum Bundesverfassungsgericht.

Die Zeit heilt nicht alle Wunden

von Edeltraud Walla

Wenn es noch eines Beweises bedurft hätte, dass auch in Deutschland Recht haben und Recht bekommen zweierlei sind, dann ist das mein langer Weg durch alle Instanzen für „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit“.

Von Beginn an gab es zwei Lager. Die Pessimisten hatten erhebliche Zweifel an den Erfolgsaussichten, gleiche Vergütung durchzusetzen: „Wir machen da ein riesen Fass auf!“ Die Optimisten wiederum bejahten meinen Willen, den Kampf aufzunehmen und gegen meinen Arbeitgeber, das Land Baden-Württemberg zu klagen. Sie unterstützten zum einen mein persönliches Interesse – immerhin geht es um monatlich 1.200 Euro brutto mehr Gehalt. Auch sahen sie in meinem Fall eine rechtspolitische Angelegenheit, da Diskriminierungsklagen wegen Entgelt auf nationaler Ebene so noch nicht vor kamen. Die Pessimisten sollten am Ende leider Recht behalten.

Es braucht wenig Fantasie nachzuspüren, wie erniedrigend und verletzend das Prüfergebnis auf mich wirkt: „Zwar ist festgestellt worden, dass Sie und der Kollege die gleiche Tätigkeit ausüben, aber auch dass Ihre Eingruppierung dieser Tätigkeit entspricht. ...wenn auch diese gemessen an Ihrem wertvollen Einsatz nicht gerecht bezahlt werden“.

Wer kämpft kann verlieren – wer nicht kämpft hat schon verloren. Das war und ist meine Grundhaltung. Ich würde wieder klagen und werde weiter für Gleichberechtigung kämpfen, es ist mein großer Traum! Durch die Öffentlichkeit habe ich sehr viele positive, stärkende Rückmeldungen erhalten. Menschen bewunderten meinen Mut, selbst Professoren an der Universität sprachen mir ihren Respekt aus.

Vor meinem Entschluss den Rechtsstreit anzugehen, durchlebte ich eine qualvolle Zeit. Mein Verstand war fortwährend damit beschäftigt, Gründe in der Gegenwart zu finden, die eine derar-

tige Ungleichbehandlung rechtfertigen. Meine Selbstzweifel wuchsen beständig. Innerlich verfluchte ich den Tag, an dem ich von der Entgeltstufe meines Kollegen erfuhr. Ich fühlte mich schlecht, betrogen und allein gelassen.

„Ich muss mir helfen lassen, ich brauche Unterstützung und rechtlichen Beistand!“ Mit dieser Erkenntnis kam die Dankbarkeit. Dankbar, dass ich das Glück hatte, Menschen zu kennen, die meine Sorgen ernst nahmen und meine Ängste entkräfteten. Wie die Angst, durch die unvorhersehbare Höhe der Gerichtskosten in bittere Armut zu fallen. All diese Menschen gaben mir zu verstehen, es liegt weder an der Qualität meiner Arbeit noch an meiner Person selbst. Die wertvollste Hilfe bekam ich von der Gewerkschaft Ver.di. Dank dieser Hilfestellung begann ich, mich Schritt für Schritt auf den Weg

zu machen, und ohne sie wäre ich heute nicht da, wo ich jetzt bin. Wenn eine alleine träumt, dann bleibt es ein Traum. Wenn aber alle gemeinsam träumen, dann wird es Wirklichkeit. (Helder Camara)

In meinem Traum wollen Frauen nicht nur dazuverdienen. Gut ausgebildete Frauen machen Karriere, sind finanziell unabhängig und stehen auf eigenen Beinen. In meinem Traum wollen auch Männer an den Familien- und Pflegeaufgaben teilhaben. In meinem Traum sind engagierte Väter die Basis für glückliche Kinder und gute partnerschaftliche Beziehungen.

Erst, wenn Männer und Frauen gemeinsam für Gleichstellung kämpfen, und wenn Frauen endlich den Mut haben einzufordern, was ihnen zusteht, kann das Grundrecht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit gelingen.

Im Januar 2012 reichte Edeltraud Walla Beschwerde wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beim Arbeitgeber ein. Art. 8 des Antidiskriminierungsgesetzes verbietet die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Im Juni 2012 bescheinigte die Personalverwaltung: „... der Kollege und Sie üben im Grunde dieselben Tätigkeiten aus. Die höhere Eingruppierung des Kollegen resultiert aus seinen früheren, auch künstlerischen Aufgaben mit überwiegend ingenieurmäßigem Zuschnitt“. Alle gerichtlichen Instanzen bis hin zum Bundesarbeitsgericht haben die verschiedenen Eingruppierungen aufgrund historischer Gründe bestätigt, obwohl dadurch der Grundsatz gleicher Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit gebrochen wird. Eine Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht wurde abgelehnt. Im Dezember 2016 hat Edeltraud Walla beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte Klage eingereicht – ihre letzte Chance.

Stell Dir vor, es ist Equal Pay Day – und alle feiern am 1. Januar

Visionen müssen groß sein – sonst ändert sich nichts

von Waltraud Kratzenberg-Franke

Hätten wir gewusst, dass 2017 der Equal Pay Day immer noch in den März fällt und die Lohnlücke sich kaum bewegen wird in all den Jahren, hätten wir es einfach nicht geglaubt – und wären trotzdem gestartet mit unserer Equal Pay Day Kampagne. Denn wir hatten eine Vision, die Vision von einer gleichberechtigten Arbeitswelt zu der eine Lohnlücke einfach nicht passt. Viel kam in Bewegung seit unserem Start – nur leider die Lohnlücke nicht so richtig. Pech gehabt?

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. In Sachen Lohnlücke sind wir jetzt zehn Jahre den Weg gegangen und von unserer Vision sind wir mehr denn je überzeugt. Denn mit einer Lohnlücke gibt es keine Chancengleichheit. Und die gehört nun mal ins 21. Jahrhundert.

Aber warum hält sich die Lohnlücke in Deutschland so hartnäckig? Und was braucht es, um sie endlich ad acta zu legen?

An mangelnder Qualifikation kann es nicht liegen. Frauen sind so gut ausgebildet wie nie, erzielen sogar zum Teil die besseren Abschlüsse in Schule, Ausbildung und Studium. Und trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie gesetzlich verankerten Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter besticht der Arbeitsmarkt durch Ungleichverteilung der Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern.

Gemeinsamkeit ist das Lösungswort, mit dem die Lohnlücke überwunden werden kann. Mit dem Motto *endlich partnerschaftlich durchstarten* sind alle angesprochen: Männer und Frauen, Unternehmen und Politik, die Gesellschaft als Ganzes – denn jede und jeder Einzelne kann etwas ins Rollen bringen, um Veränderungen voranzutreiben. Und einiges hat sich auch schon getan: ganz lange erkämpft und ganz aktuell ist der Entwurf für das Gesetz für mehr Lohn-gerechtigkeit vom Kabinett verabschiedet worden. Mehr Transparenz durch

Auskunftspflicht erhellt das Dunkel der Gehaltseingruppierung. Das Elterngeld Plus fördert die partnerschaftliche Aufteilung von Arbeit und Beruf. Frauen steigen früher wieder in den Arbeitsmarkt ein und Männer können ihre Rolle als Vater aktiv ausüben. Und nicht zu vergessen das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, das seit Anfang 2016 Unternehmen verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führung zu erhöhen. Wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Beseitigung der Lohnlücke!

Aber erst wenn Frauenberufe nicht mehr als erstes mit Unterbezahlung verbunden, sondern monetär aufgewertet werden, wenn gläserne Decken einen Sprung bekommen und durchlässig werden, wenn Rollenstereotypen der Berufswahl und dem Berufswunsch nicht mehr im Wege stehen und Frauen Feuerwehrfrau und Männer Erzieher werden können ohne aufzufallen, wenn das Thema Kinderkriegen nicht mehr bei Frauen eingepreist wird, Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich gelebt werden kann, Unternehmenskulturen sich beginnen zu verändern, bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen partnerschaftlich aufgeteilt wird, Gehaltstransparenz kein Tabu mehr ist und wir fair bezahlt werden. Erst dann haben wir den Gender Pay Gap wirklich überwunden.

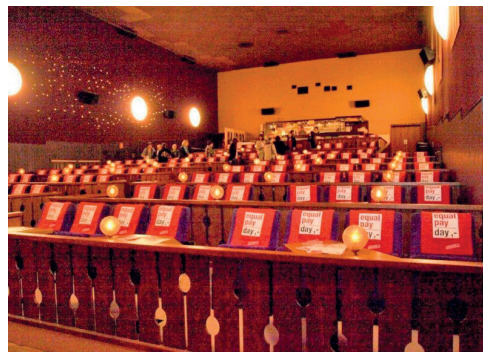
Für unsere Kinder und Enkel soll das Thema Equal Pay ein Relikt aus der Vergangenheit sein, das von Eltern und Großeltern nur noch als Gute Nacht Geschichte zum Besten gegeben wird. Aber um das zu schaffen, haben wir noch eine Reise vor uns. Machen wir einfach weiter! Gemeinsam kommen wir zu unserem Ziel! Dann feiern wir Equal Pay Day zukünftig am 1. Januar des Jahres.

Aktionstipps ++ Aktionstipps ++ Aktionstipps ++ Aktionstipps



Guerilla Knitting

Eine leichte Aktion zum Mitmachen und großer Wirkung in der Öffentlichkeit! Ein großes Netz aus Flutterband wird mit Hilfe von Passanten und Passantinnen z.B. an großen Plätzen oder in Fußgängerzonen gehäkelt. Aus diesem Netz kann eine rot-weiße Tasche gefaltet werden, die dann medienwirksam z.B. der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister übergeben werden kann.



Equal Pay im Kino

Geschichten über Rollenbilder, Lohngerechtigkeit oder zu Frauen und ihrem Lebensweg haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Laden Sie zu einer Filmvorführung ein und diskutieren Sie im Anschluss mit den Teilnehmenden. Aktuelle Filme, wie Suffragette oder Joy, bieten sich ebenso an wie Klassiker, zum Beispiel *We want Sex* oder – ganz aktuell – *Hidden Figures*.



Das Spiel des Lebens

Spielen Sie den typischen Lebensweg von Frauen und Männern nach. Eine Frau und ein Mann stehen gemeinsam an einer Startlinie. Auf *Los* werden in einem Wettlauf die typischen Lebensstationen von Mann und Frau abgelaufen mit ihren jeweiligen beruflichen wie finanziellen Auswirkungen auf beide. Start ist der Eintritt in den Arbeitsmarkt, Ziel die Rente. Stationen sind u.a. die Hochzeit und der damit verbundene Steuerklassenwechsel, die Geburt eines Kindes und die oftmals daraus resultierenden Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Frau sowie Pflegezeiten von Angehörigen, Scheidung etc. Weitere Statisten können mit einbezogen werden und eine Rolle übernehmen, wie Vorgesetzte, pflegebedürftige Angehörige etc.

Equal Pay WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohngerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpayday.de/wiki



#EPD2017 @BPW_Germany



<https://www.facebook.com/equalpayday/>

Geschäftsstelle

Forum Equal Pay Day
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17

Fax +49 (0)30 55 65 91 96

info@equalpayday.de

www.equalpayday.de

#EPD2017

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert vom

BPW Germany

Business and Professional Women – Germany e.V.



Über Geld spricht man. Punkt.

Sprechen Sie über Geld – jederzeit und überall. Sprechen Sie in Ihrem Umfeld über Gehälter oder Gehaltsbestandteile, nur so bekommen Sie einen Einblick und eventuell Erkenntnis über die eigene Situation. Über Kaufentscheidungen und Preise wird viel gesprochen, aber Gehälter gehören noch zu den größten Geheimnissen in Deutschland. Brechen Sie dieses Tabu und fragen „werde ich gerecht für meine Arbeit bezahlt?“ oder „bezahle ich selbst gerecht?“. Nur das Wissen über Gehälter kann mögliche ungerechte Bezahlung aufdecken.

Sie haben die Veranstaltungen zum EPD 2017 verpasst?

Wir haben alle Vorträge aufgezeichnet. Alle Videos können Sie in der EPD Mediathek abrufen! Sie können diese auch nutzen, um ohne viel Aufwand Ihre eigene Veranstaltung auf die Beine zu stellen.

www.equalpayday.de/mediathek

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen?

Wir freuen uns über jede neue Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

www.equalpayday.de/aktionslandkarte/

www.equalpayday.de/aktionslandkarte/melden-sie-ihre-aktion/